

TEKNILLINEN KORKEAKOULU
Prosessi- ja materiaalitekniikan osasto
Puunjalostustekniikan laitos

Anna-Maria Ahopalo

TYÖN PSYYKKINEN KUORMITTAVUUS TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINNIN OSANA

Diplomityö, joka on jätetty opinnäytteenä tarkastettavaksi
diplomi-insinöörin tutkintoa varten Espoossa 2.5.1994.

Työn valvoja: prof. Veikko Teikari

Työn ohjaaja: apul.prof. Eila Järvenpää

TEKNILLINEN KORKEAKOULU
Puunjalostustekniikan laitos
Kirjasto

Tekijä, työn nimi

Anna-Maria Ahopalo:

Työn psyykkinen kuormittavuus työn vaativuuden arvioinnin osana

Päivämäärä: 2.5.1994

Sivumäärä: 111 sivua

Osasto, laitos, professuuri

Prosessi- ja materiaaalitekniikan osasto
Puunjalostustekniikan laitos
Tuo-53. Työpsykologia

Työn valvoja

prof. Veikko Teikari

Työn ohjaaja

apul.prof. Eila Järvenpää

Tämän diplomityön tarkoituksena on selvittää niitä käsitteitä ja ongelmia, jotka liittyvät työn psyykkisen vaativuuden arviointiin. Lähtökohtana on ollut pyrkiä edesauttamaan samanarvoisuuden ja samapalkkaisuuden ihanteiden toteutumista. Tasa-arvon kannalta on tärkeää pyrkiä tekemään näkyviksi näkymättömiä taitoja, työn vaativuuksia, töiden piirteitä sekä syrjiviä rakenteita työelämässä ja laajemmaltikin yhteiskunnassa. Tutkimus perustuu työpsykologiseen kirjallisuuteen ja sen yhteydessä kerättiin taulukoksi kirjallisuudessa esiintyviä työn psyykkisiä kuormitustekijöitä.

Työn psyykkistä kuormittavuutta käsitellään toisaalta työn vaativuuden arvioinnin ja toisaalta yleisen työpsykologisen tutkimuksen näkökulmasta. Lisäksi tutustutaan työn vaativuuden arvioinnin problematiikkaan tarkastelemalla työn käsitettä ja työn merkitystä, yhteiskunnallista työnjakoa, työmarkkinoiden sukupuolen mukaista segregatiota, sukupuolten eriarvoisuutta palkkauksessa, segregatiota ja palkkaeroja selittäviä teorioita, syrjinnän mekanismeja sekä työelämän muutospaineita.

Niin kauan kuin eri töistä maksetaan eri suurta palkkaa, joudutaan palkkojen määrittämisessä vertailemaan töiden vaativuuksia turvautumalla jonkinlaiseen arviointimenetelmään. Perinteiset työnarviointimenetelmät pyrkivät objektiivisuuteen, mutta eivät ota huomioon sukupuolen merkitystä eivätkä kaikkia naisten töihin liittyviä vaativuustekijöitä. Ne uusintavat vallitsevaa hierarkiaa. Uudemmat työnarviointimenetelmät lähtevät siitä, että arvioinnissa on kyse arvostuksissa eikä täydelliseen objektiivisuuteen voida koskaan päästä. Ne pyrkivät madaltamaan hierarkiaa, tekemään kaikki vaativuustekijät näkyviksi sekä tiedostamaan sukupuolen merkityksen.

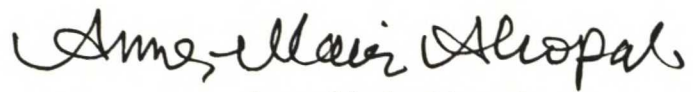
Monet näkymättömiksi jääneet työn piirteet löytyvät henkisten kuormitustekijöiden joukosta. Työn vaativuuden arviointimenetelmät jakavat vaativuustekijät pääsääntöisesti neljään osaan: ammattitaitovaatimukseen, kuormitukseen, vastuuseen ja työoloihin. Kuormitus jaetaan edelleen fyysiseksi ja psyykkiseksi kuormitukseksi. Yleisen työpsykologisen käsityksen mukaan kuitenkin kaikki tekijät, jotka kohdistuvat työn tekijään, vaikuttavat häneen psyykkisesti, eli niin fyysistä kuormitusta, vastuuta kuin työolojakin voidaan pitää psyykkisinä kuormitustekijöinä. Ammattitaito puolestaan on psyykkistä kuormitusta säätelevä tekijä. Ammattitaitoinen ja kokenut työntekijä kestää paremmin työhön liittyvää psyykkistä kuormitusta.

Useissa tutkimuksissa on todettu naisten ja miesten töiden olevan yhtä vaativia. Työn vaativuuden arviointi ei siis ole tuottanut tuloksia, jotka tukisivat palkkaerojen oikeudenmukaisuutta. Valtaosa segregatiota ja palkkaeroja selittävistä teorioista etsii sukupuolten työmarkkina-asemille syitä muista tekijöistä kuin itse tehtävästä työstä. Teoriat eivät myöskään etsi palkkaerojen syitä työn vaativuuden arviointimenetelmästä, vaan jättävät kritisoimatta käytössä olevia menetelmiä ja niiden puutteellisuuden.

ALKULAUSE

Parhaimmat kiitokseni pääsihteeri Eeva-Liisa Tuomiselle (Tasa-arvotoimisto) aiheesta ja lähdeaineistosta, työni valvojalle professori Veikko Teikarille kannustuksesta, työni ohjaajalle apulaisprofessori Eila Järvenpäälle hyvistä neuvoista, ymmärtämyksestä ja kärsivällisyydestä, apulaisosastopäällikkö Tapio Wallinille (STTK) kiinnostuksesta ja ajattelemisen aiheista, isälleni mahdollisuudesta sekä Pasille näkemyksistä ja henkisestä tuesta.

Helsingissä 2.5.1994



Anna-Maria Ahopalo

SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE	1
I. JOHDANTO	3
II. IHMINEN JA TYÖ	5
Mitä työ on?	5
Erilaiset työtyypit	7
Työn arvo	7
III. SUKUPUOLEN MUKAINEN TYÖMARKKINAJAKO	9
Suomalaisen työelämän erityispiirteet	9
Työmarkkinat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan	10
Sosiaalistuminen tuottaa yhteiskunnallisen työnjaon	11
Sukupuolikäsitykset, sukupuoliroolit ja sukupuolen määritelmät	11
Sukupuolijärjestelmä	12
Sukupuolisopimus	13
IV. TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ	15
Sukupuolten työmarkkina-asemat	15
Naisiin kohdistuva diskriminaatio	17
Palkkauksellinen eriarvoisuus	18
Sukupuolten väliset palkkaerot Suomessa	21
Sukupuolten väisten palkkaerojen syitä	21
Kansainväliset sopimukset	23
Sukupuoli työelämän tutkimuksissa	24
V. SEGREGAATIOTA JA SUKUPUOLTEN VÄLISTÄ PALKKAEROA SELITTÄVÄT TEORIAT	27
Segregaatioteorioiden tausta	27
Neoklassinen työmarkkinateoria	30
Neoklassinen työvoiman tarjontateoria eli rajahyötyteoria	30
Neoklassinen työvoiman kysyntäteoria eli rajatuottavuusteoria	30
Inhimillisen pääoman teoria	31
Signaalimalli	31
Työnhakuteoria eli työnetsintäteoria	31
Diskriminaatioteoriat	32
Neoklassinen diskriminaatioteoria	32
Monopsonimalli ja sosiologinen sulkeistamisteoria	32
SLM-teoriat eli segmentaatioteoriat	32
Työpaikkakilpailuteoria eli työprosessimalli	33
Kolmikantatyömarkkinateoria eli lohkoutumisteoria eli kvalifikaatiomalli ...	33
Duaalityömarkkinateoria	34
Radikaaliteoria	35
Segmentaatioteorioiden yhteenveto	35
Muita teorioita	36
Tilastollisen diskriminaation malli	36
Institutionaalinen koulukunta	36
Kompensoivien palkkaerojen teoriat	37
Crowding-hypoteesi eli kasautumisteoria eli ruuhkautumisteoria	37
Palkkatyytyväisyys-teoria	38
Sosialisaatioteoriat ja itsevalikoivuus	38
Tehokkuuspalkkahypoteesi	39
Preferenssiteoria	39
Konfliktiteoria	39

Feministiset segregaatioteoriat	39
Hartmanin segregaatioteoria	39
Walbyn segregaatioteoria	40
Stroberin segregaatioteoria	40
Segregaatioteorioiden yhteenveto	40
VI. SYRJIVÄT RAKENTEET	43
Syrjivän rakenteen säilyminen	43
1. Olemassaolevan hierarkian uusintaminen ja itsestäänselvyytenä pidetty organisaatiologiikka	44
2. Naisten taitojen ja intressien näkymättömäksi jääminen tai näkymättömäksi tekeminen eli marginalisointi	44
3. Palkkauksellisen uusjaon vastustus	47
Sukupuolineutraaliuden ideologia ja syrjintämekanismien tunnistaminen	47
VII. TYÖELÄMÄN MUUTOSPAINEEET	48
Naisten työehtojen parantamisstrategioita	48
Palkkasyrjinnän poistaminen	49
Työelämän muutostrendit ja niiden vaikutus sukupuolten väliseen tasa-arvoon	51
VIII. TYÖN VAATIVUUS JA SEN ARVIOINTI	55
Työn vaativuus ja sen arviointi	55
Työn vaativuuden arvioinnin historiaa lyhyesti	57
Työn vaativuuden arvioinnin tavoitteet	58
Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen	59
Työn vaativuuden arviointi valtajärjestelmänä	60
Työn vaativuuden arviointimenetelmät	61
Työn vaativuuden arviointimenetelmälle asetettavat vaatimukset	61
Työn vaativuuden arviointimenetelmiä	62
Työn vaativuuden arviointikriteerit	64
Ammattitaito	66
Kuormitus	67
Vastuu	68
Työolot	69
Vaativuustekijöiden painotusten ja arviointiportaiden valinta	69
Työn vaativuuden arvioinnin ongelmia	70
Työn vaativuuden arvioinnin uusimpien tutkimuksien tuloksia	73
Työn vaativuuden arvioinnin mahdollisuudet työelämän tasa-arvon lisäämisessä	75
IX. TYÖN PSYKKINEN KUORMITTAVUUS	79
Fyysinen ja psyykinen kuormittuminen työssä	79
Kuormittavuuskategoriat	80
Työn psyykkisen kuormittavuuden malli	81
Työn psyykkiset kuormitustekijät	83
Työn sisältö	83
Tuotannonohjausjärjestelmä ja työn organisointi	84
Työpaikan ihmissuhteet	85
Työn fyysiset kuormitustekijät	85
Työympäristötekijät	85
Psyykinen kuormittuminen	86
Välittävät tekijät	86
Psyykinen kuormittuneisuus	87
Psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuodot	89
Työntekijöiden psyykkisen kuormittuneisuuden mittaaminen	91
Naisten ja miesten psyykinen kuormittuminen	92

X. TYÖN PSYKKISET KUORMITUSTEKIJÄT	93
Työn psyykkisten kuormitustekijöiden mittausmenetelmät	93
Henkisen hyvinvoinnin lisääminen työssä	93
Naisten ja miesten työolosuhteet	94
Työn psyykkiset kuormitustekijät työn vaativuuden arvioinnissa	101
Työn vaativuuden arvioinnissa aliarvostetut työn piirteet	105
XI. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	107
Työn arvon määrittäminen on vaikeaa	107
Työn vaativuuden arviointi on työn henkisten kuormitustekijöiden arviointia	108
Työmarkkinoiden sukupuolenmukaisen segregaation purkaminen ja oikeudenmukainen palkkaus	109

LÄHDELUETTELO

ESIPUHE

Tämä diplomityö on todellinen työvoitto. Olen tehnyt sitä kauan ja hartaasti ja monien mutkien kautta vihdoinkin saanut valmiiksi nyt kädessäni olevan version.

Alkuperäisen tutkimusaiheen sain Tasa-arvotoimistosta. Tarkoituksena oli tutkia, kuinka viidessä nykyisin käytössä tai kehitteillä olevassa työn vaativuuden arviointimenetelmässä (HAY, Tepake, TUPO-työryhmän ja Espoon kaupungin sekä Uuden Seelannin menetelmät) mitataan työn psyykkistä kuormittavuutta, ja miten naiset näissä mittauksissa pärjäävät.

Ryhdyin innolla toimeen ja tapasin heti aluksi useita työn vaativuuden arviointiin ja tasa-arvokysymyksiin perehtyneitä tutkijoita ja järjestöihmisiä. Paniikki alkoi kuitenkin pikku hiljaa kasaantua kuultuani useampia päivitelyjä aiheeni vaikeudesta, laajuudesta ja tutkimattomuudesta. Viimeinen niitti oli eräs tutkija, joka toivotti onnea väitöskirjan teolle. Perehtyminen itselleni ennalta täysin tuntemattomaan työn vaativuuden arviointiin alkoi muistuttaa yhä enemmän loputtomalla suolla tarpomista, ja aineisto kasvoi kuin pullataikina. Tuolla suolla oli vaikea löytää kiinteää jalansijaa, sillä objektiivista perustutkimusta työn vaativuudesta ja sen arvioinnista on vähän, mutta subjektiivisia ja arvolatautuneita näkemyksiä aiheesta paljon. Poikkeuksetta jokainen riemullinen ahaa-elämys ja "täydellinen ratkaisuehdotus" työn arvioinnin visaisimpiin ongelmiin päättyi uuteen ahaa-elämykseen seuraavan lähdeteoksen yhteydessä: "jaa, eihän se niin taida ollakaan... mutta entäs jos..." Tämän vaiheen suurin anti oli oma perehtymiseni aiheeseen ja pitkä litanian kirjallisuudesta kerättyjä työn psyykkisiä kuormitustekijöitä.

Yhdessä diplomityöni ohjaajan kanssa totesimme tutkimuksen liian laajaksi diplomityönä toteutettavaksi. Rajasimme tutkimuksen koskemaan vain kahta työn vaativuuden arviointimenetelmää (Tepake ja Espoon kaupungin menetelmä). Lisäksi päädyttiin korvaamaan menetelmien teoreettinen vertailu case-tutkimuksella, jossa oli tarkoitus arvioida kaksi konkreettista työtä (tyypillinen miestyö ja tyypillinen naistyö) näillä kahdella työn vaativuuden arviointimenetelmällä ja vertailla sitten arviointien antamia lopputuloksia keskenään.

Ryhdyin jälleen innolla uuteen urakkaani. Päätin aloittaa kirjoittamalla teoriaosan ensin valmiiksi ja ryhtyä vasta sitten puuhaamaan itse tutkimusta. Yli kuuttakymmentä kirjaa ja lukuisia artikkeleita ja tapaamisia käsittelevästä viiden sentin paksuisesta muistiinpanonivaskasta syntyi yli sata sivuinen johdanto työn psyykkisen vaativuuden arviointiin.

Tässä vaiheessa päätimme jälleen muotoilla tutkimusongelmat uudelleen, ja jättää koko case-tutkimuksen pois. Tutkimus rajoittuisi käsittelemään työn psyykkisen vaativuuden arvioinnin perusteita sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta.

Minulle kävi siis kuten lastenlorun hiirelle, joka ryhtyi ompelemaan kissalle takkia, mutta joutui riittävän monta kertaa kankaan väärin leikattuaan toteamaan, että "ei siitä takkia tullutkaan, tulikin tuluskukkaro". No, ainahan tuluskukkarollekin käyttöä löytyy, ja kenties minun tuluskukkaroni on ollut hyvää harjoitusta ellei minun itseni niin jonkun toisen takin-ompelulle.

I. JOHDANTO

Tämän diplomityön tarkoituksena on **selventää niitä käsitteitä ja ongelmia, jotka liittyvät työn psyykkisen vaativuuden arviointiin**. Lähtökohtana on ollut pyrkiä edesauttamaan samanarvoisuuden ja samapalkkaisuuden ihanteiden toteutumista. Tasa-arvon kannalta on tärkeää pyrkiä tekemään näkyviksi näkymättömiä taitoja, työn vaatimuksia, töiden piirteitä ja syrjiviä rakenteita työelämässä ja laajemmaltikin yhteiskunnassa.

Työ vaatii tekijäänsä sopeuttamaan toimintaansa työhön liittyviin määrällisiin ja laadullisiin **vaatimuksiin**, sekä sopeutumaan **vaikutuksiin**, joita työtoiminta ja työolosuhteet kohdistavat työn tekijään. Työn olosuhteisiin liittyviä työntekijän hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn organisointi, työpaikan ihmissuhteet sekä työympäristöön liittyvät tekijät.

Nämä työntekijään kohdistuvat vaatimukset ja vaikutukset ovat työn **vaativuustekijöitä**, jotka kuormittavat työntekijää sekä fyysisesti että psyykkisesti. Työn fyysiset kuormitustekijät vaikuttavat aina myös työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin eli kuormittavat myös psyykkisesti.

Työn tekijäänsä kohdistamia haitallisia vaikutuksia tulee pyrkiä joko kokonaan poistamaan tai ainakin vähentämään mahdollisuuksien mukaan. Niitä työhön liittyviä haittoja, joita ei ole kyetty poistamaan, kompensoidaan palkassa. Työntekijään kohdistuvien työn vaatimusten ja vaikutusten eli työn vaativuustekijöiden määrittelemiseksi ja mittaamiseksi on kehitetty ja kehitteillä useita nk. **työn vaativuuden arviointimenetelmiä**.

Mitä suurempia vaatimuksia työ tekijälleen asettaa, mitä kuormittavampaa työ on, ja mitä enemmän haittoja ja vaaroja työhön liittyy, sitä suurempaa **palkkaa** on työstä katsottu oikeudenmukaiseksi maksaa. Tämän periaatteen mukaisesti on teoriassa helppo toimia, mutta kuten kaikki tiedämme, käytäntö, jonka olemme työelämäämme luoneet, ei toimi oikeudenmukaisesti. Meidän työmarkkinoillamme jylläävät markkinavoimat, järjestövoimat ja perinteet. Kerran sovitut palkkasuhteet ovat säilyneet läpi historian.

Perinteisen työarvioinnin lähtökohtana on ollut tyypillinen miestyö. Naistöiden yleistyttyä ryhdyttiin myös niiden vaativuuksien arvioimiseksi ja palkkojen määrittämiseksi käyttämään samoja perinteisiä työarviointimenetelmiä. Naisten töihin liittyvät vaatimukset ja kuormitustekijät poikkeavat kuitenkin oleellisesti miesten töistä, eivätkä vanhan työarviointiperinteen mukaiset menetelmät kykene näkemään naistyön vaativuutta ja kuormittavuutta, vaan määrittelevät ne helpoiksi töiksi, joita jokainen kouluttamaton ja työhön perehtymätön henkilökkin pystyisi tekemään, tai sellaisiksi töiksi, joita naiset osaavat tehdä luonnostaan.

Naiset itse ovat kuitenkin vähitellen alkaneet havaita omien töidensä aikaisemmin **näkymättömiksi jääneitä taitovaatimuksia**. Useat tutkimukset ovat lisäksi todenneet miesten ja naisten palkkojen välisen

epäsuhtaan. Kehittyvän tasa-arvotietoisuuden myötä on syntynyt nk. **samapalkkaisuusaate**, jonka mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Samanarvoisten töiden määrittelymiseksi on ryhdytty kehittämään **uusia työn vaativuuden arviointimenetelmiä**. Niiden tavoitteena on kyetä mahdollisimman objektiiviseen ja tasapuoliseen työn arviointiin ja pyrkiä havaitsemaan myös perinteisesti näkymättömiksi jääneitä työn piirteitä.

Vaatus perusteettomien palkkaerojen poistamisesta ei kuitenkaan tarkoita pyrkimystä tasapalkkaukseen, vaan **palkkauksellinen ero tulee olla** vaativamman ja vähemmän vaativan työn välillä, hyvän ja huonon sekä toivotun ja ei-toivotun työsuorituksen välillä /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 75/.

Monet näkymättömät työn piirteet löytyvät **henkisten kuormitustekijöiden** joukosta. Työn vaativuuden arviointimenetelmät jakavat työn vaativuustekijät pääsääntöisesti neljään osaan: ammattitaitovaatimukseen, kuormitukseen, vastuuseen ja työoloihin. Kuormitus on jaettu edelleen fyysiseksi ja psyykkiseksi kuormitukseksi. Yleisen työpsykologisen käsityksen mukaan kuitenkin kaikki tekijät, jotka kohdistuvat työn tekijään, vaikuttavat häneen psyykkisesti. Tämän määritelmän mukaan **kaikki työn vaativuustekijät ovat psyykkisiä kuormitustekijöitä**.

Jotta voisi ymmärtää työn vaativuuden arviointiin liittyvää problematiikkaa, täytyy perehtyä työn käsitteeseen, työmarkkinoidemme sukupuolen mukaiseen segregatioon ja sen taustalta löytyviin selityksiin, sukupuolten eriarvoisuuteen palkkauksessa, syrjinnän mekanismeihin sekä työelämän muutospaineisiin.

Tutkimukseen liittyviä oleellisia kysymyksiä ovat mm.:

- Mitä merkityksiä ja arvoja työlle voidaan antaa?
- Miksi työmarkkinat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan?
- Miksi naiset saavat huonompaa palkkaa kuin miehet?
- Mitä on työn vaativuuden arviointi?
- Mitkä tekijät työssä kuormittavat ihmistä henkisesti?
- Miten naisten työmarkkina-asemaa voitaisiin parantaa?

II. IHMINEN JA TYÖ

Mitä työ on?

Kirjallisuudesta on löydettävissä käsitteelle työ lukuisia määritelmiä, joita ei kuitenkaan ole syytä tulkita keskenään ristiriitaisiksi, vaan pikemminkin toisiaan täydentäviksi. Ei ole realistista eikä edes tarkoituksenmukaista pyrkiä määrittelemään niin tärkeää käsitettä kuin työ tyhjentävästi muutamalla sanalla tai edes lauseella.

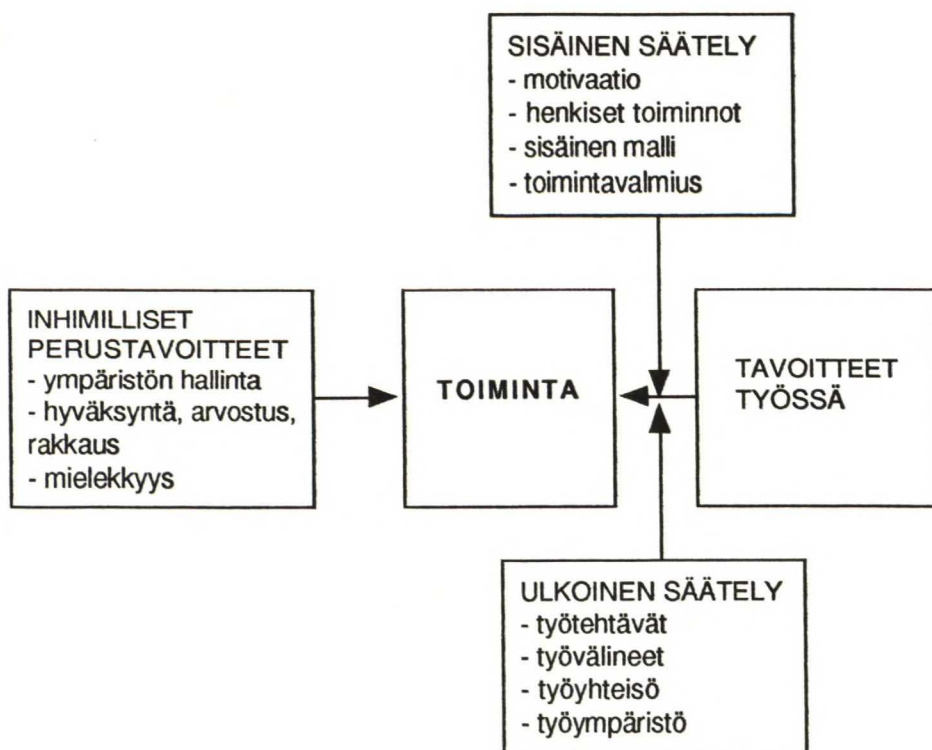
Työn käsitteeseen liittyvän problematiikan on Liisa Rantalaiho /1988/ kiteyttänyt osuvasti kysyessään, mitä on "työ" ja "työelämä", kun imettäjä tekee työtä, mutta äiti ei. Vastauksen tähän antaa Markku Lahtelan /1980, 20-21/ "Hallitsija"-teoksessaan siteeraama Simone Weil /1929/: "Työ on sarja toimintoja, joilla ei ole mitään suoraa suhdetta alkuperäiseen impulsiin tai tavoiteltuun päämäärään... Jos ojennan esimerkiksi käteni kohti sitä, mikä minua miellyttää tai kiinnostaa, ei ole kysymyksessä työ. Mutta se on työtä siitä hetkestä alkaen, kun minun on **mentävä sitä kohti, mikä minua ei kiinnosta, jotta saavuttaisin sen, mikä minua kiinnostaa...**"

Kalimo ja Lindström /1992, 4-7/ lähtevät määritelmässään ihmisen ja työn perustekijöistä. Kun ihminen heidän mukaansa tekee työtään, hän pyrkii toiminnallaan toisaalta täyttämään **työhön liittyvät tavoitteet** ja toisaalta toteuttamaan **inhimillisiä perustavoitteita**. Inhimillisten perustavoitteiden mukaisesti ihminen pyrkii kaikessa toiminnassaan:

- ympäristönsä hallintaan,
- saamaan hyväksyntää, arvostusta ja rakkautta sekä
- mielekkyyteen.

Ihmisen ja työn vuorovaikutusta säätelevät ulkoiset ja sisäiset säätelymekanismit. **Sisäisessä säätelyssä** ihminen käyttää kaikille ihmisille luonteenomaisia **henkisiä toimintojaan** (havainnointi, tiedonkäsittely, ajattelu, oppiminen, muisti ja tunteet) sekä **henkilökohtaisia ominaisuuksiaan** (motivaatio, sisäiset mallit, aktiivisuus, kokemuksen muovaama persoonallisuus, käsitys itsestä). **Ulkoisen säätelyn** muodostavat **työhön liittyvät tekijät** (itse työtehtävä, työvälineet, työmenetelmät, työnjako, työyhteisö, työympäristö). /Kalimo & Lindström 1992, 4-7/

Tätä ihmisen toiminnan ja työn suhdetta voidaan havainnollistaa kuvalla 1.



Kuva 1. Ihmisen toiminta ja sen sääteily työssä /Kalimo & Lindström 1992, 5/

Erään määritelmän mukaan työ on osa ihmisen päivittäistä elämänpiiriä ja samalla se on **osa vallitsevaa kulttuuria ja järjestelmää**, sillä työtapa ja työvälineet ovat vallitsevan yhteiskuntajärjestelmän ja kulttuurin määäämiä /Asp & Peltonen 1991, 10/. Voidaan myös sanoa, että työn tavoitteet eli se, minkä saavuttamiseksi katsotaan tarpeelliseksi tehdä työtä, ja toisaalta se, mikä katsotaan niin arvokkaaksi, että sen saavuttamiseksi kannattaa tehdä työtä, ovat vallitsevan kulttuurin määäämiä.

Savchenkon /1987, sit. Vuorinen ja muut 1993, 41/ mukaan työn avulla ihminen pyrkii **tydyttämään omia tai muiden tarpeita, sekä toteuttamaan itseään, omia kykyjään ja kulttuuriaan**. Työn voidaan myös määritellä olevan suunnitelmallista ja kestäväluontoista tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään **luomaan, säilyttämään tai edistämään taloudellisia, sosiaalisia ja muita arvoja** /Hehlman 1974, sit. Asp & Peltonen 1991, 10/. Toisaalta myös työllä itsellään on arvo (itseisarvo).

Vartiaisen ja Teikarin /1990/ mukaan työ on tavoitteellista toimintaa, jossa ihminen erilaisia **työvälineitä käyttäen muokkaa työn kohdetta haluamaansa muotoon**. He siis tarkastelevat määritelmässään työtä tapahtumana puuttumatta niihin motiiveihin, jotka ovat työn tekemisen taustalla.

Yleensä työtä on pidetty työnä vain silloin, kun se on **tehty palkan eteen**. Hallin /1986, sit. Vuorinen ja muut 1993, 40/ mukaan työ olisi kuitenkin tarkoituksenmukaisempaa määritellä toiminnaksi, joka **tuottaa sellaisia palveluja ja tuotteita, joilla on arvoa muille ihmisille**. Tämän määritelmän mukaan työssä on aina kyse toiminnasta ja energian käytöstä, ei levosta.

Erilaiset työtyypit

Palkkatyön historiassa voidaan erottaa neljä **työtyyppiä**, jotka ovat kehittyneet ajallisesti peräkkäin, mutta kuitenkin toinen toisensa sisällä:

- 1) käsityömainen, kokemusperäinen työ,
- 2) työnjaollinen, rationalisoitu työ,
- 3) humanisoitu työ ja
- 4) teoreettisesti hallittu tai laajenevan oppimisen kautta hallittu työ /Kivinen 1991, 5-7/.

Käsityömainen työ on yhden henkilön hallittavissa alusta loppuun asti eikä se edellytä työnjakoa. Tuottavuuden kohottamisyhtymien myötä syntyi **rationalisoitu työ**, joka perustuu työnjakoon ja työn vaiheiden erottamiseen toisistaan. Rationalisoinnin köyhdyttämän työn rikastamiseksi ja motivaatio-ongelmien ratkaisemiseksi kehittyi **humanisoitu työ**, jossa ryhdyttiin soveltamaan mm. työnkiertoa ja ryhmätyötä. Automaation käyttöönoton myötä työ on monimutkaistunut niin paljon, että työprosessi on mahdollista hallita vain kehittyneen tietotekniikan ja työtä koskevan teorian avulla. Tällaista työtä kutsutaan **teoreettisesti hallituksi työtyypiksi**.

Tarkoitettaessa edellä mainittua teoreettisesti hallittua työtyyppiä puhutaan myös **professiotöistä**, joita ei voida rutinisoida, automatisoida tai muuttaa mekaanisesti tehtäviksi päätöksiksi, koska niihin sisältyy epä-säännönmukaisuutta, ainutlaatuisuutta sekä sellaisia muuttuvia työn osia ja elementtejä, joita ei voida ennakoida tai ennustaa /Hellberg 1991, sit. Aitta 1992, 34/.

Professioammattiin liittyviä keskeisiä **vaativuustekijöitä** ovat:

- 1) tietyn alan teoreettinen ammattitaito, joka voidaan hankkia ainoastaan pitkän tieteellisen koulutusprosessin välityksellä,
- 2) professionaalinen ammattitaito, jolla tarkoitetaan taitoa käyttää itsenäisesti tieteellistä ja teoreettista ammattitietoa kulloinkin ainutkertaisissa, ei-rutiiniluontoisissa tilanteissa, sekä
- 3) ammattieettinen vastuu, jolla tarkoitetaan vastuuta koko koulutus- ja ammattialan kehittämisestä pohjautuen niiden tiedeperustaan /Aitta 1992, 34-35/.

Työn arvo

Vuorinen ja muut /1993, 46-47/ jakavat työn arvon kolmeen osaan: työllä on arvo työntekijälle, työnantajalle sekä yhteiskunnalle.

Työllä on **tekijälleen muuttuva sosiaalis-taloudellinen arvo**, joka ilmenee seuraavissa **työn funktioissa**:

- 1) inhimillisten tarpeiden tyydyttämiskeinona,
- 2) sosiaalisen hyvinvoinnin lähteenä,
- 3) yhteiskunnan kehittäjänä ja yhteiskunnallisen edistyksen faktorina,
- 4) ihmisen muovaajana sekä

- 5) inhimillistä vapautta edistävänä voimana /Changli 1974, sit. Asp & Peltonen 1991, 10-11/.

Työn tekijä saa työstään seuraavia **palkintoja** tai arvoja:

- 1) palkka,
- 2) työaseman kautta määräytyvä arvostus,
- 3) työpaikasta saatava varmuus,
- 4) työhön liittyvät sosiaaliset suhteet sekä
- 5) työasemien muutosten kautta tapahtuva sosiaalinen liikkuvuus ylöspäin /Prandy ja muut 1982, sit. Vuorinen ja muut 1993, 46/.

Työnantajalle työn arvo määräytyy sen mukaan, kuinka paljon työ edistää työorganisaation tavoitteiden saavuttamista, ja kuinka paljon työ lisää yrityksen myyntiä /Vuorinen ja muut 1993, 46/.

Yhteiskunnan kannalta työn arvo määräytyy sen perusteella, kuinka paljon työ edistää kansantalouden kehittymistä ja yhteiskunnassa asetettujen muiden tavoitteiden toteutumista /Vuorinen ja muut 1993, 46/.

Tarkasteltaessa työn arvoa toisesta näkökulmasta voidaan työllä katsoa olevan sekä välinearvo että itseisarvo. **Välinearvo** työllä on siksi, että se on keino muiden tavoitteiden saavuttamiseen. Mitä suurempi välinearvo työllä on, sitä suurempi tuotanto sen avulla voidaan saada aikaan. Työllä on myös **itseisarvo**: ilmaisullinen sija ihmisen toiminnassa. Ihminen voi toteuttaa ja ilmaista omaa olemustaan ja tavoitteitaan työssä. /Asp & Peltonen 1991, 11; Vuorinen ja muut 1993, 47/

III. SUKUPUOLEN MUKAINEN TYÖMARKKINAJAKO

Suomalaisen työelämän erityispiirteet

1960-luvulla naisten työhön osallistuminen alkoi voimakkaasti kasvaa Suomessa ja nykyisin **naiset käyvät yhtä yleisesti työssä** kuin miehet. Vuonna 1991 kuului työikäisistä naisista n. 72% ja miehistä n. 78% työvoimaan. Suomen työvoimasta 48% ja palkansaajista jopa 51% oli tuolloin naisia. Palkansaajiemme enemmistö on siis nykyään naisia.

/Suomen toinen... 1992, 43-44; Kolehmainen 1992, 11/

Naisten työhönosallistuvuutta lisäävät:

- palkka,
- koulutus ja kokemus,
- naistyöpaikkojen kasvu,
- reaalitulojen kasvun heikkeneminen,
- yhteisverotuksen purkaminen,
- työssäolosta saadut sosiaalietuudet,
- lastenhoitopalveluiden parantaminen,
- vanhempainlomien piteneminen ja
- osa-aikatyön lisääntyminen.

Naisten työhönosallistuvuutta vähentävät puolestaan:

- työpanoksesta riippumattomat tulot,
- puolison tulot ja puolison sosioekonominen asema,
- pienten lasten olemassaolo ja
- ikä. /Hemmilä 1988, 31-32/

Suomessa tehdään kansainvälisesti katsoen vain **vähän osa-aikatyötä**. Vuonna 1991 työllisistä naisista 10% ja miehistä 5% teki osa-aikatyötä /Suomen toinen... 1992, 44-46/. Muissa Pohjoismaissa osa-aikatyötä tekee naisista 40-50% /Heiskanen ja muut 1990, 7/. **Määräaikaiset työsuhteet** sen sijaan ovat Suomessa yleisimpiä nuorilla ja naisilla /Suomen toinen... 1992, 44-46/.

Useimmista muista Länsi-Euroopan maista poiketen on naisten **avoin työttömyys** 1980-luvulla ollut Suomessa miesten työttömyyttä **alhaisempi** sekä taloudellisten nousu- että laskukausien aikana. Naisten työttömyys näyttää liittyvän enemmänkin naistyövoiman määrälliseen kasvuun, kun taas miesten työttömyys on perinteisesti liittynyt taloudelliseen tilanteeseen ja suhdannevaihteluihin. Yli 55-vuotiaiden naisten työttömyysaste on kuitenkin ollut miesten vastaavaa korkeampi. Vuoden 1992 alkupuolella miesten työttömyysaste oli yli 14% ja naisten lähes 10%. Syksyllä 1992 naisten osuus työttömistä oli n. 38%. Laman vaikutuksesta työttömyys on kuitenkin leviämässä naisvaltaiselle palvelusektorille /Suomen toinen... 1992, 44; Kolehmainen 1992, 11/, ja naisten työttömyys on viimeisen vuoden aikana lisääntynyt huomattavasti miesten työttömyyttä nopeammin.

Mikäli avoimen työttömyyden lisäksi otetaan huomioon sekä **piilotyöttömyys** (työvoimaan kuulumattomat henkilöt, jotka eivät aktiivisesti etsi

työtä, mutta haluaisivat työtä ja voisivat vastaanottaa työtä kahden viikon kuluessa, jos sopivaa työtä olisi saatavissa paikkakunnalla) että **vajaa-työllisyys** (osan viikkoa työttömänä olevat ja ne osa-aikatyöntekijät, jotka haluaisivat olla kokoaikatyössä), on työttömyys naisille suurempi ongelma kuin miehille. Vuonna 1991 naisten osuus piilotyöttömistä oli 56% ja vajaatyöllisistä n. 51%. **Työttömyyseläkkeellä** olevista oli vuonna 1991 keväällä 55% naisia. Samaan aikaan **työllisyyskoulutuksessa** olevista naisia oli 44%. /Suomen toinen... 1992, 45-46/

Suomalaisilla naisilla ja miehillä on vain hyvin vähän eroa **työkokemuksen pituudessa** päinvastoin kuin monissa muissa länsimaissa, joissa naiset katkaisevat työuransa lastenhoidon vuoksi. Suomalaisilla naisilla ja miehillä on myös jo pitkään ollut samantasoinen **koulutus**.

/Heiskanen ja muut 1990, 7/

Työmarkkinat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan

Työmarkkinat, ammatit ja työtehtävät ovat Suomessa voimakkaasti sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet eli **segregoituneet**. Sellaisissa **ammateissa**, joissa oli enintään 5% toista sukupuolta, toimi vuonna 1985 43% kokoaikatyöllisistä palkansaajista. Vain 9% palkansaajista toimi tuolloin tasa-ammateissa (naisten ja miesten osuus 40-60%) /Suomen toinen... 1992, 47/. Vastakkaisen sukupuolen ammateissa toimii miehistä vain 3% ja naisista 6% /Kauppinen-Toropainen 1991, 218/. Vuodesta 1960 vuoteen 1985 oli segregaatio naisilla tiukentunut entisestään, kun taas miehillä se oli lieventynyt /Kolehmainen 1992, 12/. Tasapainotyö (työ, jota tekevät yhtä paljon sekä miehet että naiset) on tyypillisesti ylemmän keskiluokan työtä /Haavio-Mannila 1991 b, 199/.

Sukupuolijako ilmenee myös eroina naisten ja miesten **ammattiasemissa**. Työmarkkinat ovat siis jakautuneet paitsi horisontaalisesti myös vertikaalisesti. Seka-ammateissa miehet ja naiset toimivat eri yrityksissä, saman yrityksen eri toimipaikoissa tai saman toimipaikan eri tehtävissä /Julkunen 1988, 8/. Miesten urakehitys on nopeampaa ja yltää pidemmälle kuin naisten. Vaikka sukupuolijako eräillä akateemisilla opintoaloilla onkin tasoittunut, on sukupuolen mukainen kahtiajako vastaavilla aloilla työelämässä kuitenkin säilynyt lähes ennallaan. Esimerkiksi naisinsinöörien työmarkkinat ovat insinööriammatin laitamilla tai jopa sen ulkopuolella, eikä naisjuristeja ole juuri lainkaan yksityissektorin arvostetuissa ja hyvin palkatuissa tehtävissä. /Suomen toinen... 1992, 47/

Vertikaalisesta segregaatista kertoo myös se, että Suomessa miehistä vain 4% työskentelee **naisjohtajan alaisuudessa**, kun taas naisista yli puolella on **esimiehenään mies** /Kauppinen-Toropainen 1991, 219/.

Kauppinen-Toropainen ja muut /1983, 44/ ovat havainneet, että mitä alempana ammatti on hierarkiassa, sitä naisvaltaisempi se on. Naisten **ammattikirjo** on lisäksi kapeampi kuin miesten. Vuonna 1980 palkansaajana naisista puolet työskenteli 13 ammatissa, kun taas puolet miehistä 24 ammatissa /Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 19/.

Liljeströmin mukaan /1986, 89/ sitä, että vallitsevassa työnjaossa naiset ovat kertyneet miesten alojen alimmille tasoille ja että miehet ovat johtavissa asemissa naisten erityisillä pätevyysaloilla, voidaan pitää tasa-arvon kannalta huonompana verrattuna sellaiseen tilanteeseen, jossa naiset ja miehet hoitaisivat omia tehtäviään erillään toisistaan.

Sosiaalistuminen tuottaa yhteiskunnallisen työnjaon

Sukupuolikäsitykset, sukupuoliroolit ja sukupuolen määritelmät

Puhuttaessa sukupuolesta täytyy erottaa toisistaan käsitteet **biologinen sukupuoli** ja **sosiaalinen sukupuoli** eli toisaalta biologiaan ja toisaalta yhteiskunnallisiin suhteisiin perustuvat sukupuolierot.

Sosialisaatioprosessissa yksilö omaksuu toisaalta **sukupuoli-identiteetin** (= yksityinen kokemus sukupuoliroolista) ja toisaalta **sukupuoliroolin** (= sukupuoli-identiteetin julkinen ilmaus). Sosiaaliset rakenteet vaikuttavat ihmisen identiteetin kehitykseen, mutta samanaikaisesti ihminen itse ylläpitää ja muuttaa näitä rakenteita /Wager 1988, sit. Ahola 1992, 6/.

Ihmiset pyrkivät sovittamaan minäkuvan ja käyttäytymisen yhteen niiden yhteiskunnallisten normien ja sääntöjen kanssa, jotka määrittelevät, mikä on ja mikä ei ole soveliaista ja hyväksyttävää omalle sukupuolelle /Haavio-Mannila ja muut 1991 a, 188/. Ackerin /1990, 25, 230/ mukaan sosiaalinen sukupuoli ei viittaa pelkästään naiseuteen ja miehuuteen vaan se toimii myös arkielämän jäsentämisen, identiteettien tuottamisen ja kokemusten tulkitsemisen välineenä sekä samalla miesten ja naisten töitä, resursseja ja valtaa erottelevana symbolisena ja todellisena rajalinjana. Sosiaalinen sukupuoli on erottamaton osa kaikkea yhteiskunnallista elämää.

Julkusen /1988/ mukaan sukupuoli on rakentunut sekä **materiaalisesti** tuotannon ja uusintamisen järjestelmiin että **ideologisesti, kulttuurisesti ja psykoseksuaalisesti** yksilöiden identiteetteihin.

Rantalaiho /1988/ puolestaan on todennut, että **sukupuoli tulisi nähdä suhteena**, ja naiset ja miehet tämän suhteen osapuolina. Rantalaiho erottaa **”sukupuolen”** käsitteestä neljä erilaista ulottuvuutta:

- sukupuoli on biologinen ominaisuus,
- sukupuoli on opittu käyttäytymismalli,
- sukupuoli on sosiaalisen ryhmän yhteinen luokitteleva piirre,
- sukupuoli on kulttuurin (eikä yksilön) ominaisuus.

Kaavamaiset sukupuolikäsitykset korostavat sukupuolten välisiä eroja, jotka kuitenkin yleensä ovat pienempiä kuin yksilöiden väliset erot /Kauppinen-Toropainen 1991, 218/. Rantalaiho /1988/ kertoo tutkimuksesta, jossa mielenterveysalan asiantuntijoita pyydettiin kuvailemaan **terveitä ihmisiä**. Kuvaukset terveestä aikuisesta ihmisestä ja terveestä aikuisesta

miehestä olivat yhteneväiset, kun taas terve aikuinen nainen oli kummankin vastakohta.

Stereotyyppinen sukupuolikäsitys pitää tiettyjä taitoja jommalle kummalle sukupuolelle luonnostaan kuuluvina. Naisten ja miesten **luonnollisina pidetyt taidot** on kuitenkin opittu prosessissa, jossa yksilö sosiaalistuu yhteiskunnalliseen sukupuoleen. Tässä prosessissa on myös naisilla ja naisliikkeillä ollut tärkeä rooli, sillä ne ovat omalta osaltaan määritelleet naiskansalaisuuden eroavan olemuksellisesti mieskansalaisuudesta /Sulkunen 1987, sit. Julkunen 1988, 18/. Kortteen /1988/ mukaan kuitenkin sukupuolella ei voida perustella eettisten velvollisuuksien ja ihanteiden asettamista ihmisille.

Naisilla **sukupuoleen sosiaalistumisen taidot** liittyvät esim. siivoamiseen, vaatehuoltoon, viherkasvien hoitoon, ruoan valmistukseen ja ompelemiseen, ja miehillä vastaavasti koneiden käyttöön, korjaamiseen ja fyysistä voimaa sekä rohkeutta vaativiin suorituksiin /mm. Vuorinen ja muut 1993, 23, 82/. Naiset päätyvät huonompaan työmarkkina-asemaan, koska stereotyyppien mukaisesti heihin liitetään seuraavia ominaisuuksia:

- helppous päästä irti tarpeettomaksi käyneestä työvoimasta,
- normisto, jonka mukaan naisten on häpeällistä ansaita miehiä enemmän,
- vähäisempi kiinnostus ammatillisen pätevyyden kehittämiseen,
- vähäisemmät vaatimukset palkan suhteen, ja
- puuttuva keskinäinen solidaarisuus /Baron & Norris 1976, sit. Julkunen 1988, 13-14/.

Sukupuolirooleihin liittyvän joustavuuden ja androgynisen sukupuoliroolin on havaittu olevan ihmiselle psyykkinen voimavara /Bem 1985, sit. Kauppinen-Toropainen 1991, 221; Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 58/. Tämä havainto **roolijoustavuudesta** on asettanut kyseenalaiseksi käsityksen, joka pitää omaan sukupuoleen samaistumista hyvän mielenterveyden merkkinä /Kauppinen-Toropainen 1991, 221/. **Androgynisen sukupuoliroolin** muodostumisessa on tärkeää mahdollisuus samaistua kumpaakin sukupuolta oleviin kohteisiin. Lisäksi on havaittu androgynisten ihmisten vanhemmilla olevan perinteisestä poikkeavia rooliominaisuuksia /Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 58/.

Sukupuolijärjestelmä

Yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä muovaa ihmisten jokapäiväisiä käytäntöjä ja ohjaa yhteiskunnan jäsenten sosiaalistumista ja sosiaalisen sukupuolen omaksumista biologisen sukupuolen mukaisesti.

Sukupuolijärjestelmällä tarkoitetaan niitä yhteiskunnallisia suhteita, jotka vallitsevat sukupuolten välillä sekä yhteiskunnan rakenteen että välittömän vuorovaikutuksen tasoilla /Heiskanen ja muut. 1990, 4/. Yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä on miesten ja naisten välinen työn- ja vallanjako, joka heijastaa perinteisiä vanhemmuuden sukupuolirooleja /Haavio-Mannila

ja muut 1991 a, 188/. Sukupuolijärjestelmä ilmenee työelämässä töiden ja ammattien sukupuolenmukaisena segregaatona. Yhteiskunnan **sukupuolistuneet prosessit** ovat konkreettisia toimintoja (tekoja, sanoja tai ajatuksia) tai kätkeytyvät organisaatioprosesseihin ja päätöksiin, joilla ei tunnu olevan mitään tekemistä sukupuolen kanssa /Acker 1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 19/.

Sukupuolijärjestelmässä on havaittavissa kaksi logiikkaa /Hirdman 1988, sit. Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 10/. **dikotomia** eli sukupuolten erottaminen toisistaan ja **hierarkia** eli sukupuolten välinen valtasuhde. Vallitsevassa sukupuolijärjestelmässä on valta keskittynyt miehille. Julkunen /1988, sit. Martikainen 1989, 11-12/ esittää **miesvaltaisen sukupuolijärjestelmän tunnuspiirteiksi** seuraavia tekijöitä:

- sukupuolet katsotaan "olemukseltaan" erilaisiksi,
- sukupuolet pidetään erillään siten, että sitä mitä mies tekee nainen ei saa tehdä ja se mitä nainen tekee ei ole miehelle sopivaa,
- mies on normi,
- miehillä on oikeus kontrolloida naisia ja naisilla on velvollisuus mukautua tähän, sekä
- jokaisen naisen potentiaalinen kyky tulla äidiksi määrittää kaikkien naisten aseman yhteiskunnassa.

Vallan keskittyminen miehille näkyy työelämässä mm. seuraavissa yhteiskunnan piirteissä:

- johtajat ovat tavallisesti miehiä,
- työn vaativuuden arvioinnissa pidetään miesten ammattien taitovaatimuksia suurempina kuin tyypillisten naisten ammattien vaatimuksia,
- naisten työstä maksetaan vähemmän palkkaa ja
- miehet ahdistelevat naisia seksuaalisesti enemmän kuin naiset miehiä /Liljeström 1986, 89/.

Sukupuolisopimus

Työelämän palkkatyösuhteissa vallitsee **työn ja pääoman välinen sopimus**, kompromissi, joka on konkreettinen ja näkyvä. Sukupuolten välisten suhteiden näkökulmasta tarkasteltuna työelämässä on kysymys kuitenkin myös kätketystä **sukupuolisopimuksesta**, joka näkymättömänä "itsestään selvyytenä" määrittää naisten ja miesten paikat yhteiskunnassa. /Heiskanen ja muut. 1990, 16-17, 22/

Myös **avioliittoon** sisältyy Julkusen /1988,7/ mukaan jonkinlainen sosiaalinen sopimus tai **valtasuhde**, joka yleensä asettaa naiselle vastuun kotityöstä ja miehelle oikeuden kieltäytyä kotityöstä, vaikutusvaltaa naisen ansiotyön tekemisen suhteen sekä oikeuden valita ensin. Naisen valinnat ovat tällöin eräänlaisia jäännösvalintoja.

Näiden julkilausumattomien sukupuolisopimusten mukaan naiset voivat tehdä ansiotyötä, opiskella ja olla poliittisesti aktiivisia siinä kuin miehet-

kin, kunhan he samalla hoitavat lapset, kodin ja miehen /Haavio-Mannila ja muut 1991 a, 190/. Oleellista on selvittää, mitkä ovat ne **arvot, merkitykset ja edut**, jotka saavat naiset ja miehet suostumaan asemiinsa työelämän rakenteissa. Tällöin on kyse myös vallankäytön ja vallan ja sukupuolen yhteenkietoutumisen tutkimisesta /Heiskanen ja muut. 1990, 16-17, 22/.

Sukupuolisopimuksen mukaisesti on sukupuolten välillä tehty siis **työnjako**, joka vallitsee saman sisältöisenä sekä kodeissa että työelämässä. Lähes kaikki ammattinimikkeet assosioituvat mielissämme jompaan kumpaan sukupuoleen. Hoitajasta tulee mieleen nainen, teknikosta mies jne. Lisäksi Martikainen /1989, 29, 39-41/ on työehtosopimuksia tutkiessaan havainnut, että ammattinimikkeissä, joissa on liite **-avustaja tai -apulainen**, työskentelee lähes yksinomaan naisia (esim. keittiöapulainen, kotiaavustaja, laitospapulainen, toimistoapulainen). Tällaisiin nimikkeisiin sisältyy viite työn vähäisestä vaativuudesta; kyse on vain "varsinaista työtä" avustavasta työstä. Tyypillisesti naisvaltaiset apulaisnimikkeiset ammattiryhmät sijoittuvat pääasiassa palkkataulukon alapäähän. Martikaisen mukaan on usein kuitenkin jäänyt selvittämättä, tekevätkö apulaiset todella avustavaa työtä, ja suhteessa mihin työ on avustavaa. Martikainen esittää myös monia apulaisnimikkeitä, jotka ovat tyypillisesti miesvaltaisia. Näissä nimikkeissä sana apulainen on kuitenkin etuliitteenä (esim. apulaiskaupunginjohtaja, apulaisrakennustarkastaja, apulaisylilääkäri, apumies), ja ne viittaavatkin enemmän "kakkosasemaan" jonkin usein vaativan tehtävän hoidossa kuin helppoon ja vähäarvoiseen auttamiseen. Näiden miesapulaisten palkat sijoittuvat aivan eri palkkaluokkiin kuin naisapulaisten palkat. Martikainen tekeekin johtopäätöksen, jonka mukaan sukupuoli näyttää määräävän sen, mitä apulaisuus merkitsee.

IV. TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

Sukupuolten työmarkkina-asemat

Työmarkkinaosapuolet ja markkinavoimat muodostavat **työmarkkinajärjestelmän**, jossa markkinavoimat vaikuttavat eri osapuolten painostusvoimaan työehtosopimuksista neuvoteltaessa. 1960 - 1970 -luville saakka **työmarkkinainstituutiot** olivat Suomessa miesten instituutioita /Martikainen 1989, 6/.

Työelämän kollektiivisessa toiminnassa on erotettavissa kaksi toiminnan logiikkaa: palkkatyöläisten ja pääoman kollektiivinen toiminta. **Palkkatyöläisten** kollektiivinen toiminta on **dialogista**; yhteiset edut määritellään jatkuvassa keskustelussa ja yhteensovittamisessa ristiriitaisten intressien (mm. sukupuolet) välillä. Näiden intressien on tyydyttävä kollektiivisiin etuihin, sillä keskinäinen kilpailu olisi tuhoisaa työehdoille. **Pääoman** kollektiivinen toiminta on puolestaan luonteeltaan **monologista**. Sen ei tarvitse ottaa huomioon jäsenistön elämäntarpeiden kokonaisuutta, vaan pelkät taloudelliset edut, voitot, sillä pääoman edut (mm. segregatio) ovat yleisesti hyväksytyjä taloudellisia "välttämättömyyksiä". /Offe & Wiesenenthal 1980, sit. Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 9/

Ammattiyhdistysliikkeellä ja palkansaajajärjestöillä on ollut ratkaiseva osuus niin samapalkkaisuuspyrkimysten edistämisessä kuin niiden vastustamisessakin. Samapalkkaisuusvaatimukset ovat yleensä saaneet alkunsa työntekijäpuolen keskuudessa.

Palkansaajajärjestöjen ideologian mukaista on toimia tasa-arvon ja vähäosaisten asialla. Vahvoissa etujärjestöissä vallitsee kuitenkin korporatistinen oletus jäsenkunnan yhteisistä ja yhtenevistä eduista. Järjestöjen sisällä tapahtuu **etujen valikoitumista** siten, että jäsenkunnan etuja puolustetaan reunaryhmien kustannuksella. Työelämän käytännöissä miestä pidetään yhä normina, ja naisten intressit siirretään syrjään tunnustamalla miesten intressit yhteisiksi luokkaintresseiksi. Sukupuolinäkökulmaa ei uskalleta tuoda esiin, koska se jakaisi jäsenistön kahtia. /Martikainen 1989, 17-21; Acker 1990, 195, 252/

Ammattiliitot ovat pyrkineet eriyttämään työtehtäviä ja näin vaikeuttamaan työntekijöiden korvattavuutta, koska ne ovat siten pystyneet lisäämään työntekijöiden **neuvotteluvoimaa** /Nätti 1989, 36/. Ammattiliitot ovat myös osaltaan vaikuttaneet työpaikkojen strukturoitumiseen, sillä mies- ja naistyöntekijöiden väliset konfliktit on perinteisesti ratkaistu työväenliikkeen myötävaikutuksella miesten eduksi /Nätti 1985, 117; Nätti 1989, 43/.

Joan Acker on raportoinut USA:n **Oregonissa** samapalkkaisuusliikkeen aloitteesta vuosina 1981 - 1987 tehtyä **samapalkkaisuusprojektia**, jossa arvioitiin julkisen sektorin yli 35 000 työtehtävän vaatavuudet tavoitteena naisten alipalkkauksen korjaaminen. Vaikka ammattiliitot Oregonissa sitoutuivatkin oikeudenmukaisuuden periaatteisiin, ne eivät kuitenkaan käytännössä voineet hyväksyä kaikkia samapalkkaisuuteen täh-

täviä toimenpiteitä, kuten neuvotteluoikeuksien rajoituksia ja palkkojen ehdotonta sitomista työnarvioinnin tuloksiin /Acker 1990, 235/. Monet seikat viittasivat siihen, että **ay-liike oli selkeästi palkkauksellista uusjako** **vastaan** ja piti nykyistä palkkajako täysin legitiiminä – perustuihan tuo jako ay-liikkeen palkkataisteluissa saavuttamiin voittoihin /Acker 1990, 250/.

Työnantajapuolella ei ole nähtävissä mitään ideologiaa sen enempää sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi kuin sen estämiseksi. Työnantajapuolelle on enemmänkin oleellista kysymys **kokonaistyövoimakustannusten** suuruudesta kuin siitä, kuinka palkkasumma jakautuu työntekijöiden kesken /Martikainen 1989, 20/. Äitiyteen ja lasten hoitoon liittyvät asiat merkitsevät kuitenkin työnantajille puhtaasti naistyövoimaan liittyviä lisäkustannuksia. Tämä lisäkustannus liitetään kaikkiin naisiin riippumatta siitä ovatko he äitejä vai eivät, pelkkä **potentiaalinen äitiys** riittää /emt. 29-30/. Lisäksi, koska sukupuolijärjestelmä **ei suosi naisten valtaa**, vaikuttaa se epäsuorasti johtavassa asemassa olevien naisten mahdollisuuksiin hoitaa omia lapsiaan /Haavio-Mannila 1991 c, 255/. Työnantajat ovat luonnollisesti halukkaita toimimaan tasa-arvon puolesta, mikäli he katsovat tasa-arvon lisäävän työntekijöiden **motivaatiota ja tyytyväisyyttä** oikeudenmukaisuuden toteutumisesta työssä.

Martikainen /1989, 28-29, 47-47/ on **työehtosopimusten** sukupuolisyrijntää tutkiessaan listannut sopimusten kohtia, jotka asettavat naiset ja miehet eri asemaan. Tällaisia voivat olla mm.:

- a) mahdollisuuksia palkkaa korottaviin **olosuhdelisiin** saattaa tyypillisissä miesammateissa olla enemmän kuin naisammateissa.
- b) yleisesti käytössä oleva **senioriteettiperiaate** erilaisine ikälisineen ja muine sosiaalisine etuisuuksineen (vuosilomat, eläkkeet) perustuu oletukseen keskeytymättömästä työurasta, joka on mahdoton ainakin lapsia synnyttävien naisten kohdalla.
- c) naisvaltaisilla aloilla tehtävien **hinnoitteluväli** on usein huomattavasti lyhyempi, **palkkaportaiden lukumäärä** on pienempi ja palkan määräytyminen ammattiryhmän perusteella jättää työnantajalle laajemman **harkintamahdollisuuden** kuin miesvaltaisilla aloilla (esim. kunnan teknisellä alalla hinnoitteluvälinä ovat palkkaryhmät Y15-Y33 ja palkkaryhmiä on 8 kpl, kun taas toimistoalalla hinnoitteluväli on Y15-Y26 ja palkkaryhmiä vain 4 kpl).

Martikainen ja Yli-Pietilä /1992, 277-279/ ovat tutkimuksessaan löytäneet työehtosopimuksista lukuisia **määräyksiä ja rakenteita, jotka eriyttävät naisten ja miesten työehtoja**. Palkkaryhmittelyissä miesten tekemät työt sijoitetaan keskimäärin korkeampiin palkkaryhmiin kuin naisten tekemät työt. Erilaiset palkanlisät määritellään työehtosopimuksissa yleisesti prosentteina työntekijän palkasta. Miesvaltaisilla sopimusaloilla työehtosopimuksissa näyttää olevan enemmän lisiä kuin naisaloilla. Naisten työlle tyypillisiä olosuhdehaittoja ja työn raskautta eivät heidän

tutkimansa työehtosopimukset tunne. Koska eri henkilöstöryhmillä on omat sopimukset, ei esim. töiden vaativuutta ja palkkoja verrata koko henkilöstön mitassa. On harvinaista, että miesenemmistöisille ammattiryhmille olisi kirjattu heikommat edut kuin naisenemmistöisille ryhmille.

Martikainen ja Yli-Pietilä /1992, 279-280/ selvittivät myös itse **neuvottelujärjestelmän sukupuolistuneisuutta**, ja havaitsivat työehtosopimusneuvottelijoiden ja -valmistelijoiden olevan useimmiten miehiä. Miesten suhteellinen yliedustus on selkeä kaikilla tasoilla: keskusjärjestö-, liitto- ja työpaikkatasolla. Työehtosopimukset on kirjoitettu kankealla "työehtosopimuslangilla" ja sitä tulkitsemaan tarvitaan asiaan vihkiytyneitä. Työehtosopimusneuvottelujen keskeiset osapuolet SAK ja STK edustavat melko selvästi miesvaltaisten alojen intressejä. Tulopoliittiset yöneuvottelut eivät sovi perheellisten naisten työksi. He havaitsivat neuvottelujärjestelmän miesvaltaisuuden välittyvän myös sopimusneuvottelujen terminologiaan (marssijärjestys, rintamakarkuruus, taktinen vetäytyminen, laajan rintaman neuvottelut, ruodussa pysyminen, kierros, pääntähtäminen, nokittaminen).

Martikainen ja Yli-Pietilä /1992, 280-281/ tutkivat myös **neuvottelijan sukupuolen vaikutusta neuvottelutuloksiin** ja havaitsivat, että neuvottelijan sukupuolella on vaikutusta siihen, mitä asioita hän tuo neuvottelupöytään ja mitä pitää tärkeänä. Naisneuvottelijat havaitsivat ja pohivat herkemmin tasa-arvokysymyksiä ja tuntevat naisten työmarkkina-asemaan liittyviä asioita paremmin kuin miehet.

Martikaisen /1989, 17-21/ mukaan sukupuolineutraaleina pidetyt työehtosopimukset ovatkin vain **näennäisesti sukupuolineutraaleita**. Sukupuoli on suljettu pois työehtosopimuspolitiikasta ilman aktuaalista konfliktia. Latentin konfliktin esiinnousemisen ehkäiseminen on osa vallankäyttöä. Martikainen ei näe mahdolliseksi parantaa radikaalisti naisten asemaa sopimustoiminnan kautta.

Naisiin kohdistuva diskriminaatio

Julkusen /1988,12/ mukaan **diskriminaatio** näyttää juontavan juurensa maun, virheiden, tilastollisen yleistämisen ja miesmonopolin kombinaatioon. Diskriminaatio työelämässä ilmenee joko siten, että yhtä kyvykkäät ja tuottavat työntekijät saavat erisuuruista palkkaa, tai siten, että yhtä kyvykkäille työntekijöille annetaan eri töitä /Hemmilä 1988, 25/.

Naisiin kohdittava diskriminaatio voi olla /Vuorinen ja muut 1993, 16/:

- a) **tarkoittamatonta**, yhteiskunnallisen, historiallisen kehityksen, perinteiden ja arvojen heijastumaa ja luomaa, tai
- b) **harkittua** ja tietoista vallankäyttäjien pyrkimystä diskriminaation säilyttämiseen ja legitimoimiseen.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän olemassaolosta ollaan yksimielisiä, mutta sen alkuperästä ja uusintamisesta vallitsee pääasiassa kaksi toisistaan täysin poikkeavaa näkemystä:

- 1) **Funktionalistinen selitys** korostaa sukupuolten välisen työnjaon olevan luonnollinen ja välttämätön ihmiskunnan olemassaolon kannalta.
- 2) **Vaihtoehtoinen selitys** puolestaan perustuu ristiriitateoriaan, jonka mukaan eriarvoisuus joko kokonaan tai ainakin osittain on vahvemman osapuolen, siis miesten, pakolla toteuttamaa. /Vuorinen ja muut 1993, 18/

Palkkauksellinen eriarvoisuus

Palkkasuhteiden avulla määritellään eri ryhmien ja yksilöiden väliset suhteet yhteiskunnassa, yhteisöissä ja työpaikoilla sekä perheessä /Kessler-Harris 1988, sit. Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 242/. Tärkeä kysymys pohdittavaksi **palkan ja yhteiskunnallisen arvostuksen suhdetta** selvittäessä on se, muuttaako palkkaus vallitsevat arvostukset markoiksi vai arvostetaanko työtä siitä maksetun palkan perusteella /Martikainen 1989, 37/.

Palkkaus on työhön motivoiva tekijä, mikäli työntekijä ymmärtää palkan perusteet, hyväksyy oman palkkansa määräytymisen periaatteet, kokee palkkauksensa suhteellisesti oikeudenmukaiseksi sekä tuntee henkilökohtaisesti tulleen palkituksi, ja mikäli siihen lisäksi liittyy hyvä johtaminen /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 81-82/.

Palkan ja rahallisten palkkioiden lisäksi käytetään henkilöstön motivoinnissa mm. seuraavia **palkkioita** /emt./:

- 1) työn valvontaan liittyvät palkkiot (esim. joustava työaika, ylimääräinen vapaa-aika, oman työn itsenäinen suunnittelu),
- 2) työn sisältöön liittyvät palkkiot (esim. vastuun lisääminen, päätöksentekoon osallistuminen, mahdollisuus oppia uusia tietoja ja taitoja),
- 3) ns. sisäiset palkkiot (esim. tyytyväisyys hyvin tehdystä työstä, oman työn tuloksen näkeminen), ja
- 4) sosiaaliset palkkiot (esim. tunnustuksen antaminen hyvin tehdystä työstä, esimiesten kiitos).

Heiskanen /1992, 36-37/ erottelee taulukon 1. mukaisesti kahdeksan palkan muodostumisen tyyppiä, joilla kaikilla on omat palkkaperusteensa.

Taulukko 1. Palkan erilaiset funktiot /Heiskanen 1992, 37/

Tyyppi	Peruste	Tarkoitus	Palkanosat	Esimerkki perusteluista
PALKITSEMINEN KORVAAMINEN	Työsuorituksen arvo	Työhalujen ylläpito Suoritusason parantaminen Kustannusten pitäminen kohtuullisina	Ammattimiehen ja ammattitaidottoman palkanero Hyvän miehen lisä Tulospalkkiot Urakkavoitto	Ammattimiehen pitää ansaita tuntuvasti enemmän kuin ammattitaidottoman.
NEUVOTTELU- VOIMA	Työnantajaan kohdistuvan painostuksen voimakkuus	Työrauhan säilyttäminen	Myönnytys työtaistelun lopettamiseksi	Ellette suostu, työt eivät lähde käyntiin!
ALLOKAATIO eli KILPAILU TYÖ- VOIMASTA	Työvoiman niukkuus, työnantajan palkanmaksukyky	Työvoiman hankinta	Palkankorotus palkansaajan eron estämiseksi	Noin alhaisella palkalla ei kannata tulla. Palkkoja ei voi nostaa, koska silloin menevät viimeisetkin asiakkaat.
PALKKA- SYRJINTÄ	Palkansaajien erilaiset ominaisuudet Ennakkoluulot	Saavutettujen etujen säilyttäminen	Samasta työstä eri palkka sukupuolen, koulutuksen tms. perusteella	Se on akateemiselle kansalaiselle aivan liian pieni palkka.
TULONSIIRROT	Palkansaajien toimeentulovaikeudet Palkanhankintakyvyn alhaisuus	Toimeentulon turvaaminen huono-osaisille	"Sosiaalinen lisä"	Hänen palkkaansa ei alenneta, vaikka hän onkin terveytensä menettänyt.
VIRKA- VALTAISUUS	Sopimussidonnaisuudet ja muut palkittamisen kannalta toissijaiset seikat	Sopimusten ja palkkajärjestelmien ylläpito ja noudattaminen	Sopimusten yms. "vääristymät"	Hänen palkkaansa ei voi nostaa, koska se rikkoo sopimusta.
INFLAATIOKOR- JAUKSET	Rahanarvon muutokset	Palkan ostovoiman säilyttäminen	Inflaatiokorjaus Indeksikorotus	Palkkoja pitäisi nostaa vähintään 8%, jotta pysyttäisiin hintojen perässä.
TUOTTAVUUDEN KOMPENSOIMI- NEN	Tuottavuuden muutokset	Tuottavuuden nousun hyödyn jakaminen palkansaajille	Voitonjako-osuus Tulospalkkiot	Palkansaajien pitäisi saada ainakin neljännes siitä, mitä työnantaja hyötyy rationalisoinnista.

Kun edellä olevassa taulukossa mainitut palkan muodostumisen tyypit pääsevät vaikuttamaan palkkaan, aiheutuu **palkkaeroja**, jotka ilmenevät joko erinimisinä tai useimmiten nimettöminä palkan osina. Palkkaerot ilmenevät mm. seuraavasti:

- ammattitaitoinen ansaitsee enemmän kuin ammattitaidoton,
- paremmin järjestäytyneillä ja aggressiivisempaa palkkapolitiikkaa harrastavilla aloilla työskentelevät ansaitsevat enemmän kuin maltillisemmilla aloilla työskentelevät,
- paremmin kannattavilla aloilla työskentelevät ansaitsevat enemmän kuin heikommin kannattavilla aloilla työskentelevät,
- sukupuolen, koulutustason, rodun yms. seikkojen vuoksi toiset ansaitsevat samassa työssä vähemmän kuin toiset,
- toiset ansaitsevat samassa työssä enemmän kuin toiset sen vuoksi, että ovat aikaisemmin tehneet paremmin palkattua työtä eikä ole haluttu karsia saavutettuja etuja,
- hyvin työnsä tekevä saa samansuuruista palkkaa kuin huonosti työnsä tekevä, koska työehtosopimus ei salli hyvin työnsä tekevien palkitsemista,
- toisilla aloilla työskentelevät ansaitsevat enemmän, koska näillä aloilla on pystytty neuvottelemaan inflaatiokorjauksista ja indeksikorotuksista,
- toisissa yrityksissä työskentelevät ansaitsevat enemmän, koska tuottavuuden noususta jaetaan osa palkansaajille /Heiskanen 1992, 36/.

Zetterberg /1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 14/ on havainnut, että mitä vähemmän palkan asetannassa on mahdollisuutta **subjektiivisiin arvioihin**, sitä vähäisempi on naisten palkkaan liittyvä syrjiminen. Tämä kannustaa kehittämään uusia, entistä objektiivisempia työn vaativuuden arviointimenetelmiä.

Kandolinin /1991, 266-267, 271/ mukaan **palkkataso määräytyy** seuraavien tekijöiden perusteella:

- ammattiasema,
- työntekijöiden ominaisuudet (koulutus ja työkokemus),
- esimiesasema,
- johtamistaitoa vaativa työ (vastuu useiden ihmisten työsuorituksesta, suurten kokonaisuuksien hallinta, luovuus),
- tiedolliset vaatimukset työssä,
- mitä enemmän työ edellyttää sosiaalisia taitoja (ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot), sitä pienempi palkka,
- hienomotoriset vaatimukset työssä (nopeus, tarkkuus, sorminäppäryys: miestyöntekijöille hienomotorisista vaatimuksista maksetaan suurempaa palkkaa, mutta naiset eivät saa näistä vaatimuksista rahallista korvausta,
- työn naisvaltaisuus alentaa palkkatasoa (kun naisten osuus lisääntyy 10%, palkat pienenevät keskimäärin 10 %),
- työskenteleminen naisvaltaisessa työpaikassa alentaa palkkatasoa,
- ammatillinen järjestäytyminen vaikuttaa enemmän naisten palkkoihin kuin miesten.

Sukupuolten väliset palkkaerot Suomessa

Suomalaisten työmarkkinoiden palkkarakenne on määräytynyt sukupuolen mukaan. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat Suomessa suuremmat kuin muissa Pohjoismaissa /Heiskanen ja muut. 1990, 7/.

Suomessa miesten palkkahaitari alkaa siitä, mihin naisten palkkahaitari päättyy. Suomessa noin kaksi kolmasosaa naisista jää sellaisen palkkarajan alle, jonka kaksi kolmasosaa miehistä ylittää. Naisten palkat eivät ole miesten palkkoja korkeampia missään ammateissa. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienimmät naisvaltaisissa ammateissa. Palkkaero kasvaa sen myötä, mitä miesvaltaisemmasta ammatista on kysymys: miesten palkkataso on korkein ammateissa, joissa on vähiten naisia. Koulutus on palkkauksen kannalta naisille välttämättömämpää kuin miehille, sillä miehille maksetaan korkeampia palkkoja myös alemmilla koulutustasoilla. Naisten palkka vaihtelee ammattiaseman mukaan vähemmän kuin miesten palkka. /Suomen toinen... 1992, 49; Kandolin 1991, 262-264/

1970-luvun alusta 1980-luvun alkuun kaventuivat naisten ja miesten palkkaerot Suomessa sekä suhteellisesti että reaalisesti markkamäärissä laskettuna. Tämä kehitys loppui vuosina 1982-83. Suhteelliset palkkaerot ovat pysyneet 1980-luvun alun tasolla. Reaaliarvoisesti laskettuna on naisten ja miesten välinen palkkakuilu alkanut jälleen kasvaa. Vuodesta 1985 vuoteen 1991 on säännöllisen työajan keskiansioiden ero naisten ja miesten välillä kasvanut noin viidenneksellä. Laman vaikutuksesta on palkkaerojen kasvu kuitenkin pysähtynyt. /Suomen toinen... 1992, 48/

Palkkoja vertailtaessa tulisi taulukkopalkkojen lisäksi vertailla myös maksettuja palkkoja, jolloin erilaisten lisien vaikutus tulisi vertailuun mukaan. Vuonna 1984 Suomessa naisten ansiotulot olivat 67% miesten ansiotuloista, ja palkat 73% miesten palkoista. Naistoimihenkilöiden palkat olivat 58% ja naistyöntekijöiden palkat 72% miesten vastaavista. Julkisella sektorilla naisten palkat olivat 72-77% miesten palkoista, mutta esim. ulkoasiainministeriön naispuolisten virkamiesten kokonaiskausikeskiansiot olivat vain 58% miespuolisten virkamiesten ansioista. /Hemmilä 1988, 38-39, 45-46/

Suomalainen pankkialalla suoritettu työn vaativuuden arviointitutkimus toteaa, että pankeissa naisten palkat olivat 60 % miesten palkoista vuonna 1990. Jokaisella tehtävätasolla naisten palkat olivat n. 80 % miesten palkoista. /Koskensalmi 1992, 88/

Sukupuolten välisten palkkaerojen syitä

Tutkimusten mukaan palkkaeroja eivät selitä erot naisten ja miesten sijoittumisessa ammattialoille ja tehtäviin, eivätkä erot työkokemuksessa tai koulutuksessa, vaan palkkaerot johtuvat lähes yksinomaan sukupuolesta /Suomen toinen... 1992, 50/.

Eräs tekijä, joka paitsi pitää yllä myös vahvistaa sukupuoleen perustuvia palkkaeroja, on työmarkkinoiden selkeä **sukupuolen mukainen eriytyminen nais- ja miesvaltaisiksi aloiksi** /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 73/.

Useissa tutkimuksissa on todettu sukupuolten keskiansioerojen heijastavan enemmän naisten ja miesten **työllisyyseroja** kuin palkkaeroja identtisten töiden välillä. USA:lainen tutkimus vahvistaa naisten keskitymisen matalapalkkaisiin ammatteihin havaitsemalla, että mikäli naiset ja miehet saisivat palkkanaan oman ammattiryhmänsä keskiansion verran, olisi naisten ja miesten ansiosuhde 93,2% eikä 100%. /Hemmilä 1988, 59/.

Työkokemuksen myötä miesten palkat nousevat enemmän kuin naisten palkat, ja näin kasvaa sukupuolten palkkaero työelämässä hankitun työkokemuksen mukana /Kandolin 1991, 264-265/. Työuran yhtäjaksoisuus tai sen katkeaminen lasten hankkimisen vuoksi ei vaikuta naisten palkkatasoon /emt./.

Koska sukupuolet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä, ovat miesten ja naisten **ammattitaidot** erilaisia. Näiden erilaisten ammattitaitojen arvostus on erilaista miespalkansaajien eduksi /Martikainen 1989, 13/.

Makrotason tarkasteluissa on naisten ja miesten palkkaerosta yli puolet jäänyt **selittämättä** /Santamäki 1986, sit. Hemmilä 1988, 64/, ja yksityiskohtaisemmissakin tarkasteluissa on vaille selitystä jäänyt 10-20% palkkaerosta /OECD 1988, sit. emt. 64/.

Palkkaeroja on yritetty selittää mm. naisten huonommalla koulutuksella, lyhyemmällä työskentelyajalla, katkonaisemmalla työuralla sekä heikommalla ammatillisella järjestäytyneisyydellä. Nykyisin kuitenkin naiset ovat **ammatillisesti järjestäytyneitä** (jopa paremmin kuin miehet), heidän **koulutustasonsa** on noussut ja työskentelynsä on **kokopäiväistä** sekä **katkot** työurassa ovat varsin lyhyitä, mutta nämä tekijät eivät ole merkittävästi kaventaneet sukupuolten välisiä palkkaeroja /Suomen toinen... 1992, 50/.

Voidaan esittää kolme mahdollista selitystä sille, miksi naisten työt ovat matalasti palkattuja /Treiman & Hartman 1981, sit. Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 215/:

- 1) **Naiset valitsevat** työt, jotka ovat huonosti palkattuja. Tähän valintaan vaikuttavat sosialisatiossa vallitsevat arvot. Mikäli palkkaeroja selitetään tällä tavoin, olisi Julkusen /1988,9/ mukaan syytä pohtia sitä, miten taloudellisesti tuottamattomat valinnat saadaan näyttämään naisille haluttavilta, sekä sitä, miten miehet sattuvat valitsemaan juuri ne hyvin palkatut ammatit.
- 2) **Naiset suljetaan pois** hyvin palkatuista töistä. Näin on tehty mm. silloin, kun naisilta on kielletty työn teko öisin tai naimisiinmenon jälkeen. Myös ammattiyhdistysliike on pyrkinyt sulkemaan tietyt ammatit naisilta. Piilotetusti ulossulkemista toututetaan käytännössä mm. hiostamalla ainokaisia työpaikoil-

la.

- 3) Tyypillisesti naisten tekemät työt ovat **alipalkattuja, koska naiset tekevät niitä**. Naisten tekemät työt arvioidaan yleisesti vaatimustasoltaan alhaisemmiksi kuin miesten työt.

Sekä naisten ulossulkeminen että naisten töiden aliarvostaminen ovat naisiin kohdistuvaa **syrijintää** /Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 215/.

Sukupuolten palkkaerojen keskeinen selitys on **naisten ja miesten erilaiset työllisyysmallit ja segregatio**. Palkkaeroihin vaikuttavat seuraavat tekijät:

- historialliset perinteet: naiset tekevät kodin ulkopuolella pitkälti niitä töitä, joita he ovat tottuneet kotona tekemään,
- toimialajakauma: naiset työskentelevät naisten toimialoilla ja naisten ammateissa,
- ammattijakauma: naiset sijoittuvat ammattien vaativuusluokittaisten asteikkojen alapäähän,
- erilainen ikäjakautuma,
- ammattinimikkeet ja
- koulutusero /Hemmilä 1988, 66/.

Acker /1990, 82/ mainitsee lisäksi erään aliarvostuksen muodon: **samoja työmpiirteitä arvostetaan ja niistä palkitaan eri tavoilla** naisten ja miesten töissä. Esimerkiksi määrätystä ammattitaidon ja -tiedon tasosta saatetaan sairaanhoitajan työssä maksaa vähemmän palkkaa kuin vastaavasta ammattitaidon tasosta esimerkiksi insinöörin työssä.

Kansainväliset sopimukset

Työelämässä niin rodun, uskonnon, syntyperän kuin sukupuolenkin perusteella tapahtuvaa syrjintää on pyritty poistamaan lukuisilla kansainvälisillä sopimuksilla, joista suurimman osan myös Suomi on allekirjoittanut.

YK:n ihmisoikeuksien julistuksen 23. artikla takaa jokaiselle oikeuden oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin (1) sekä oikeuden ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä (2) /YK:n ihmisoikeussopimukset 1991, 8/.

Suomi ratifioi vuonna 1986 **YK:n naisten oikeuksien sopimuksen** (Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus 1979), jonka 11. artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin poistaakseen naisten syrjinnän työelämästä varmistakseen miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta molemmille sukupuolille samat oikeudet, joita ovat erityisesti: b) oikeus samoihin työmahdollisuuksiin, mukaan lukien samojen valintaperusteiden soveltaminen työhönotossa; c) oikeus vapaaseen ammatin ja työn valintaan; d) oikeus samaan palkkaan, siihen liittyvine etuisuuksineen ja samaan kohteluun samanarvoisessa työssä sekä samaan kohteluun työn laatua arvioitaessa /Suomen toinen... 1992,42-43/.

Vuonna 1951 Kansainvälisen työjärjestön **ILO:n** jäsenvaltiot solmivat **samapalkkaisuussopimuksen** (No 100), jonka mukaan samanarvoisista töistä on maksettava samaa palkkaa. Työn välinearvon mukaan työt ovat samanarvoisia silloin, kun niillä saadaan aikaan yhtä suuri tuotanto /Vuorinen ja muut 1993, 47/. Palkan tulee perustua työn sisältöön, joka ei diskriminoi työntekijää sukupuolen mukaan. Sopimukseen liittyvä suositus määrittelee vaativuustekijöiksi:

- ammattitaidon (älyllinen ja fyysinen; hankittu kokemuksella harjoittelulla, koulutuksella tai luontaisilla kyvyillä),
- kuormituksen (fyysinen ja henkinen kuormitus, aistien rasitus),
- vastuun (kuinka paljon työnantaja luottaa työntekijään tehtävien tärkeyden mukaan, vastuu koneista, rahasta ja muista resursseista sekä toisten työntekijöiden työstä) sekä
- työolot. /sit.. Työn vaativuuden... 1992, 21/

Euroopan Neuvoston Ihmisoikeussopimuksen Sosiaalisessa peruskirjassa (1961) ja sen lisäpöytäkirjassa (1988) todetaan, että:

- samanlaisesta työstä on maksettava samanlaista palkkaa,
- palkkaehdoista on sovittava työehtosopimuksin,
- henkilöiden on voitava ajaa oikeusteitse etujaan, ja
- henkilöä, joka ajaa asiaansa, ei saa syrjiä. /sit.. Työn vaativuuden... 1992, 22/

EEC-maiden **Rooman sopimuksessa** (1957) hyväksyttiin samapalkkaisuusperiaate, jonka mukaan samasta urakkatyöstä maksettava palkka vahvistetaan saman mittayksikön mukaan ja aikatyöstä maksettava palkka on sama samanlaisesta työstä. Rooman sopimusta täydentävät samapalkkaisuutta koskevat direktiivit (eli jäsenmaita koskevat lainsäädäntövelvoitteet) määrittelevät, että ei vain samasta, vaan myös samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa (Equal Pay 1975). Rooman sopimus ja sen direktiivit tulivat Suomen noudatettaviksi vuoden 1994 alusta ETA-sopimuksen myötä. /sit. emt. 1992, 22-23/

Mikäli Suomi liittyy EY:n jäseneksi, tulevat myös **EY:n tasa-arvo- ja samapalkkaisuusdirektiivit** Suomessa voimaan.

Sukupuoli työelämän tutkimuksissa

Heiskanen ja muut /1990, 8-14/ jakavat **suomalaisen työelämän** tutkimuksen seuraaviin vaiheisiin ja **tutkimustyyppeihin** sen mukaan, miten sukupuoli tutkimukseen on sisällytetty:

1. Ihminen miehenä

Tällaisen työelämän tutkimuksen kohteena on vain miehiä, mutta tutkimustulosten oletetaan koskevan molempia sukupuolia. Järvelä /1983, sit. Heiskanen ja muut 1990,9/ on arvioinut, että tutkimuksen kohdistuessa miehiin tutkittavia kutsutaan teollisuustyöntekijöiksi ja kysymys on yleisestä työn sosiologiasta. Jos taas tutkimuskohteena ovat naiset, kysymys on nais-tutkimuksesta.

2. Sukupuolen käsitteellinen sivuuttaminen

Tutkimuksessa tutkitaan sekä miehiä että naisia, mutta sukupuoli sivuutetaan kokonaan tai sitä käsitellään yhtenä taustamuttujana, mutta tällöin empiirisesti käsitellyistä sukupuolen mukaisista jakaumista ei tehdä käsitteellisiä johtopäätöksiä.

3. Tasa-arvotutkimus

Tutkimuskohteena ovat naiset ja heidän asemaansa verrataan miesten asemaan. Mies on tällöin normaaliuden ja tavoitetaso edustaja.

4. Naisille erityisen etsiminen

Tutkimuskohteena ovat naiset ja heidän erityisasemansa ja erityispiirteensä työntekijöinä. Tällainen tutkimus on tuottanut tietoa mm. naisille tyypillisistä työorientaatioista ja toimintatavoista, sekä luonut uusia sosiologisia käsitteitä (mm. reproduktiivinen työorientaatio ja vastuurationaalinen suostumus).

5. Sukupuoli suhteena

Tällaisessa tutkimuksessa polttopiste on siirretty naisista ja miehistä sukupuoleen yhteiskunnan rakenteistajana. Olennaista on ajatus siitä, että sukupuoli "on läsnä" kaikissa yhteiskunnallisissa ilmiöissä.

USA:lainen Gerda Lerner /sit. Saarinen 1988/ puolestaan jakaa naistutkimuksen seuraaviin **periodeihin**:

1. Kompensatorinen vaihe

Tällainen tutkimus kumoaa käsityksiä naisista universaalisti "vajaina" olentoina ja etsii elitistisellä luokkapainotuksella poikkeuksellisia naisyksilöitä, joilla olisi tilillään miesten veroisia saavutuksia. Tällainen tutkimus havaitsee naiset vasta, kun he tavoittelevat miesten oikeuksia.

2. Kontribuutiovaihe

Tämän vaiheen tutkimus ei aseta miesten ja naisten epäsymmetristä suhdetta kyseenalaiseksi, vaan sisältää käsityksen sukupuolten ylihistoriallisesta olemuksellisesta erilaisuudesta. Naista tutkitaan omassa elinpiirissään, osoittaen taustatoiminnan tärkeyden ja merkityksen miehisen etunäyttämön loistolle.

3. Siirtymävaihe

Siirtymävaiheen tutkimuksessa huomio käännetään yhteiskunnallis-julkiselta alueelta arkisen elämän jatkuvaan prosessiin. Sukupuoli nähdään yhteiskunnallisen todellisuuden omalakisena, muihin herruusjärjestelmiin palautumattomana ulottuvuutena. Pyrkimyksenä on riisua miesten kokemukselta yleisinhimillisyyttä ottamalla naiskulttuuri tutkimuskohteeksi.

4. Synteesivaihe

Tämän vaiheen tutkimus katsoo sukupuolen olevan jatkuvan käytännöllisen ja ideologisen kamppailun kohde ja tulos. Yhteiskunta nähdään sukupuolijärjestelmänä, joka on häivyttämätön osa inhimillisyhteiskunnallista todellisuutta koskevaa tutkimusta. Tähän vaiheeseen liittyy naistutkimuksen lisäksi myös miestutkimus.

Rantalaiho /1988/ näkee, että naistutkimuksessa ei ole kysymys siitä, että naisten tehdessä tutkimustyötä toteutuisi heille ominainen naisellinen ote, joka on miehiin nähden vastakkainen, vaan emansipaatiosta, vapautumisesta. Hän luonnehtii naistutkimusta kolmella mallilla. **Tutkimusmatkailijamallin** mukaisessa tutkimuksessa tutkija on kuin

tutkimusmatkailija: tuntemattoman kartoittaja. Tietämyksen laiva etenee koko ajan, mutta samalla horisontti siirtyy yhä kauemmaksi. Totuuden löytäminen ja vapautuminen eivät tässä mallissa kohtaa toisiaan, vaan kuuluvat eri sfääreihin inhimillisessä kokemuksessa. **Salapoliisitari-namallissa** tutkija pyrkii löytämään ja paljastamaan syyllisen. Syyllinen on tahallinen ja ulkopuolinen. Totuus vie syylliseltä vapauden ja vapauttaa samalla muut epäillyt. **Psykoanalyysimallin** tutkija puolestaan pyrkii saamaan näkyville kätkeytyjä ajattelu- ja suhtautumismalleja (myös omia). "Syyllinen" on tahaton ja sisäinen, ja totuus vapauttaa kaikki.

V. SEGREGAATIOTA JA SUKUPUOLTEN VÄLISTÄ PALKKAEROA SELITTÄVÄT TEORIAT

Kirjallisuudesta on löydettävissä lukuisia teorioita, jotka pyrkivät selittämään sukupuolisegregaatiota niin työelämässä kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Nämä teoriat muodostavat kirjavan joukon toisistaan poikkeavia näkemyksiä, joiden kokonaishahmottamista vaikeuttaa vielä se, että eri lähteet nimittävät samoja teorioita eri nimillä, ja se, että teorioiden ryhmittelemiseksi löytyy monenlaisia perusteita.

Segregaation syitä voidaan etsiä kolmelta taholta:

- 1) nainen itse hakeutuu tehtävään,
- 2) häntä ei oteta tiettyihin tehtäviin ja
- 3) tehtävä on huonosti palkattu, koska se kuuluu "naisten töihin".

Segregaatioteorioiden tausta

Yhteiskunnallisen työnjaon sukupuolenmukaisen segregaation selittämiseksi on syntynyt monia nk. segregaatioteorioita, joista vain muutamat keskittyvät pelkästään työmarkkinasegregaatioon. Nämä teoriat perustuvat joko:

- taloustieteellisiin työvoiman kysyntä- ja tarjontamalleihin,
- työmarkkinoiden rakenteen analysointiin,
- historiallis-sosiologisiin yhteiskunnan rakenteen, kulttuurin, ideologian ja roolien tutkimiseen,
- naistutkimuksen esille nostamaan naisten alisteista asemaa ja miesten ylivaltaa korostaviin selityksiin, tai
- koko elämää rakenteistavan sukupuolijärjestelmän käsitteeseen /Kolehmainen 1992, 12-13/.

Segregaatioteorian pitäisi vastata ainakin seuraaviin kysymyksiin:

- miten töistä tulee mies- tai naistöitä?
- mitkä voimat pitävät yllä töiden kerran muodostunutta sukupuoliluonnetta?
- miten töiden sukupuolikoostumus ja -leima muuttuvat? /Strober 1984, sit.Julkunen 1988, 9/

Teoriat, jotka selittävät sukupuolten palkkaerojen syitä, voidaan jakaa kahteen ryhmään sen perusteella mistä syitä etsitään. **Yksilötasolta** selityksiä etsivät teoriat pitävät palkkaerojen syinä työntekijöiden ominaisuuksia, erityisesti eroja yksilöiden tuottavuudessa. **Yhteisötason** selitykset puolestaan löytävät syyt palkkaeroihin työmarkkinoiden rakenteista. /Kandolin 1991, 258/

Julkusen /1988, 10-24/ mukaan **segregaation ymmärtämiseksi ja selittämiseksi** on välttämätöntä ottaa huomioon ainakin seuraavat tekijät ja näkökulmat:

– sukupuolijärjestelmä

Historiallisesti katsoen ei ole ollut sukupuoletonta työtä. Segregaatio on ymmärrettävä vain sellaisen sukupuolijärjestelmän valossa, joka on erottanut sukupuolet toisistaan ja tehnyt ne sekä materiaalisesti, ideologisesti, kulttuurisesti että psykoseksuaalisesti olemukseltaan erilaisiksi. Sukupolijärjestelmä vallitsee ja vaikuttaa sukupuolispesifinä identiteettinä, sosialisatona, sosiaalisina verkostoina, kulttuurina, sosiaalisina sopimuksina jne.

– sukupuoliset toimijat

Identiteetit ja kulttuurit ylläpitävät segregaatiota. Segregaation muotoutumista ei voi ymmärtää ilman kollektiivisia sukupuolisia toimintoja. Miehillä on ollut intressi vallitsevien sukupuoliakojen säilyttämiseen, koska se on tuottanut heille taloudellisia ja sosiaalisia etuja. Naiset puolestaan ovat kollektiivisesti toisaalta olleet mukana luomassa ja ylläpitämässä sukupuoliakojia, mutta toisaalta halunneet murtaa ne.

– reproduktio, heteroseksuaalisuus, perhe ja kotitalous

Perinteisesti perhettä on pidetty selityksenä työmarkkinoiden sukupuoliakolle, mutta feministit vaativat yhteisen selityksen sukupuoliakolle sekä perheessä että työmarkkinoilla. Perhe ja avioliitto tulisi purkaa auki ja tunnustaa, ettei kysymys ole suhteellisista markkinatuottavuuksista vaan nimenomaan sukupuolesta. Jonasdottir /1988, sit. emt., 22/ on esittänyt, että samoin kuin pääoma on kasautunutta vierasta työtä, miesten hallitseva asema on kasautunutta vierasta rakkautta. On myös esitetty /Widerberg 1987, sit. emt., 22/, että sukupuolten erilaistuminen perustuu siihen, ettei pelkkä biologinen erilaisuus riitä suuntaamaan seksuaalisuutta toiseen sukupuoleen, vaan tämä vaatii myös sosiaalista erilaisuutta. Naisten seksuaalisuus ja hedelmällisyys ovat miesten kontrollissa. Aikanaan naisten tullessa työelämään oltiin huolissaan heidän siveydestään eikä esim. terveydestään. Miesten ja naisten hierarkkiset suhteet organisaatioissa uusintavat naisten paikan seksuaaliobjekteina. Raskaus, synnyttäminen, imettäminen ja lasten hoito organisoidaan ja niihin liittyvät ideologiat tuotetaan yhteiskunnallisesti.

– yritykset työvoiman käyttäjinä ja kysyjinä

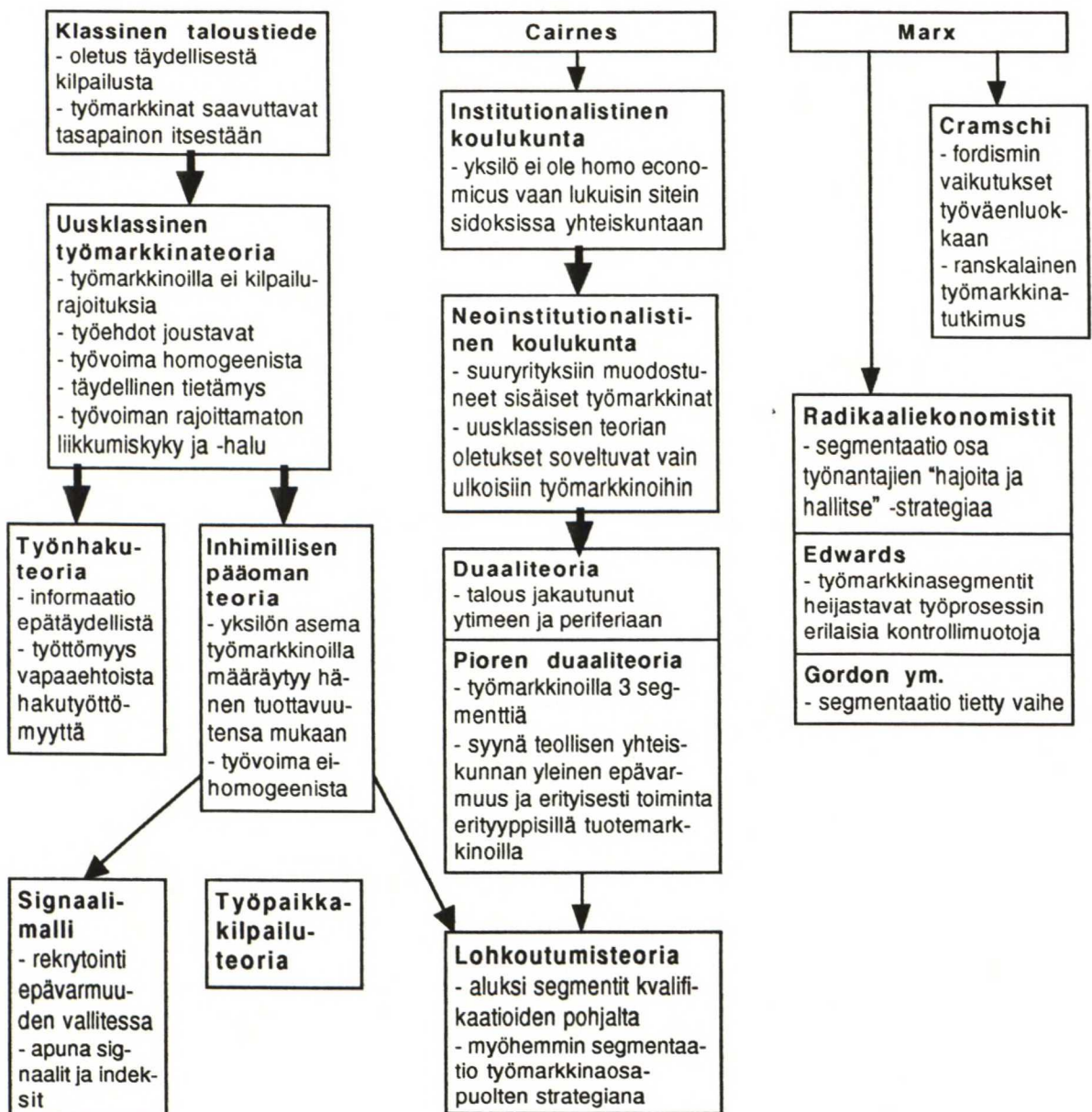
Yritykset toisaalta toimivat vallitsevien rakenteiden (myös sukupuolirakenteiden) rajoissa ja toisaalta luovat uusia ja ylläpitävät vanhoja rakenteita. Sukupuolirakenteiden muuttamisessa yritykset ovat strategisessa asemassa. Kuten yhteiskunnassa myös yritysjohtossa vallitsee kuitenkin mieshegemonia. Eivätkä vain miehet vaan myös yritykset ovat hyötyneet naisten huonosta työmarkkina-asemasta (jopa 40% palkkakuilu, naiset ovat tehneet miehille kelpaamattomat työt, naisten työolot ja -ehdot eivät ole olleet tärkeitä jne.). Työvoiman rekrytoinnissa vaikuttavat tilastollinen yleistäminen ja diskriminaatio. Työpaikkarakenne muotoillaan yrityksissä. Julkusen mukaan naisten tulo hyviin asemiin on helpompaa toimissa, jotka eivät sijoitu manageriaalisesti

luotuun ja kontrolloituun työpaikkarakenteeseen. Juridiset pätevyysvaatimukset ja professionaalis-kollegiaalinen kontrolli läpäisevät naiset helpommin kuin liikkeenjohto.

- työmarkkinoiden rakenne

Täydellisillä markkinoilla ja pelkkien markkinasuhteiden vallitessa työmarkkinat ja ammatit eivät voisi jakautua sukupuolen mukaan kahtia. Markkinoiden epätäydellisyydet ovat tärkeitä sosiaalisia tosiasioita ja instituutioita.

Työmarkkinateoriat ja niiden kehittyminen voidaan lyhyesti esittää kuvalla 2.



Kuva 2. Kilpailevat työmarkkinateoriat /Nätti 1985, 122/

Neoklassinen työmarkkinateoria

Neoklassinen työmarkkinateoria olettaa työmarkkinoiden muodostavan yhden homogeenisen kokonaisuuden, jossa:

- ei ole kilpailurajoituksia,
 - työehdot ovat joustavia,
 - työvoiman tarjonta on homogeenista, yhtä tuottavaa ja täydellisesti korvattavissa,
 - vallitsee täydellinen tietämys avoimista paikoista, palkoista, jne., sekä
 - työvoima voi ja haluaa rajattomasti siirtyä työpaikasta toiseen
- /Nätti 1985, 7/.

Neoklassinen työvoiman tarjontateoria eli rajahyötyteoria

Neoklassinen työmarkkinateoria perustuu **työvoiman tarjonnan ja kysynnän** malleihin. Neoklassisen työvoiman tarjontateorian mukaan yksilö maksimoi vapaa-aikaansa ja tulojaan rajoitteenaan ansiokapasiteettinsa ja käytettävissään oleva kokonaisaika. Palkan kohoamisen tulovaikutus on työn tarjontaan nähden negatiivinen, sillä palkkatulon kasvaminen antaa ihmiselle mahdollisuuden lisätä vapaa-aikaansa. Toisaalta tulonlisäyksillä on myös työn tarjontaan nähden positiivinen substitutiovaikutus, sillä tulonlisäys tekee kannattavammaksi työskennellä enemmän. Palkan lisäksi työhönosallistumispäätökseen vaikuttavat avio puolison tulot, pääomatulot, sosiaaliturva, verotus (suhteellinen / progressiivinen) sekä kotitaloustyön nk. varjotulot. /mm. Hemmilä 1988, 7-11; Julkunen 1988, 7/

Naisten työvoiman tarjonnan oletetaan olevan erilainen kuin miesten työvoiman tarjonta. Naisen kokonaistyöajan määrää perheen kokonaistulot. Työajan jakautumisen kotona tehtävän työn ja markkinatyön välillä määrää naisen markkinatuottavuus suhteessa hänen tuottavuuteensa kotona. Nainen valitsee ammattityön, kun markkinapalkka ylittää varjopalkan. Miehen ei katsota vastaavalla tavalla sopeuttavan työn tarjontaansa naisen tuloihin. /Hemmilä 1988, 10-12; Julkunen 1988, 7/

Neoklassinen työvoiman kysyntäteoria eli rajatuottavuusteoria

Neoklassisen työvoiman kysyntäteorian mukaan yritys ottaa palvelukseensa työntekijöitä niin paljon, kunnes yrityksen **rajatuotannon** arvo muodostuu yhtä suureksi kuin sen maksamat **palkat**. Rajatuottavuudella tarkoitetaan yritykseen otetun viimeisen työntekijän aikaansaamaa tuotannon lisäystä. Työvoiman kysyntä on siis palkkojen laskeva funktio. /Hemmilä 1988, 13-14; Nätti 1985, 7/

Kuten työvoiman tarjonta myöskin työnantajien kysyntä nais- ja mies-työntekijöiden suhteen eroaa. Tämä johtuu siitä, että työvoiman tarjonta on erilaista eri sukupuolilla, siitä, että sukupuolten tuottavuudet ovat erilaiset (inhimillisen pääoman teorian) tai työnantajien ennakkoarvio

aiheuttamasta diskriminaatiosta (diskriminaatioteoriat). /Hemmilä 1988, 14-15/

Neoklassisessa työmarkkinateoriassa työ on uhraus, joka on tehtävä tulojen hankkimiseksi, ja kaikki tulot ovat toistensa substituuotteja. Palkkatyöllä on kuitenkin yksilölle laajempi kuin vain taloudellinen merkitys. Naisille palkkatyöllä ja omilla tuloilla on tärkeä sosiaalinen ja emansipatorinen merkitys. /Julkunen 1988, 7; Martikainen 1989, 9/

Neoklassisella työmarkkinateorialla on ollut kaksi kehityssuuntaa: inhimillisen pääoman teoria ja siitä kehittynyt signaalimalli sekä nk. työnhakuteoria.

Inhimillisen pääoman teoria

Inhimillisen pääoman teorian mukaan segregatio selittyy naisten pienemmällä koulutuksella ja työkokemuksella eli sillä, että **naiset tekevät miehiä pienempiä investointeja inhimilliseen pääomaansa eli itseensä** työssä ollessaan. Perhevelvoitteiden vuoksi naiset eivät panosta koulutukseen miesten tavoin, naisten työkokemus jää lyhyemmäksi ja työura on katkonainen. Näin ollen heidän tuottavuutensa on pienempi ja he saavat tästä johtuen pienemmän korvauksen työpanoksestaan. /Martikainen 1989, 10; Löfström 1992, 93; Kandolin 1991, 259; Hemmilä 1988, 15-20; Nätti 1985, 10-12/

Suomessa naisilla on kuitenkin korkea koulutustaso ja suuri työhönsallistuminen /Vuorinen ja muut 1993, 15/.

Signaalimalli

Eräs inhimillisen pääoman teorian kehityssuunta on nk. signaalimalli. Tämä malli lähestyy segregatiota tarkastelemalla työvoiman rekrytointia työnantajan kannalta. Rekrytointi on aina epävarma investointi, jonka epävarmuutta työnantaja pyrkii vähentämään tekemällä valinnan korvikemuuttujien eli **”todellisten indeksien”** (esim. ikä) perusteella. Työnhakija puolestaan voi vaikuttaa työnantajan valintaan käyttämällä **”todellisia signaaleja”** (esim. siisteys, vaatetus). /Nätti 1985, 11-12/

Työnhakuteoria eli työnetsintäteoria

Neoklassisen työmarkkinateorian toinen kehityssuunta inhimillisen pääoman teorian ohella on ollut nk. työnhakuteoria. Tämän teorian lähtökohdaksi on työoloja ja työmarkkinoita koskevan informaation pitäminen hyödykkeenä. Tämän informaation hankinta on tuotantoprosessi, joka edellyttää kustannuksia. **Informaation hankintaprosessi** jatkuu, kunnes työntekijä saa haluamansa työpaikan tai palkan. Mikäli tämä ei onnistu, työnhakija laskee vaatimustasoaan ja hyväksyy saavutettavissa olevan palkan. /Nätti 1985, 12/

Diskriminaatioteoriat

Neoklassinen diskriminaatioteoria

Diskriminaatioteoriat eivät näe miesten ja naisten tuottavuudessa eroja. Siitä huolimatta **työnantajilla on erilainen kysyntä nais- ja mies-työvoimalle**. Segregaatio aiheutuu **syrynnästä** rekrytoinnissa, työhön sijoittumisessa, tehtävien osoittamisessa ja työssä etenemisessä /Marti-kainen 1989, 10/. Kapitalismissa syrjivien yritysten ja syrjinnän niin työhön-otossa kuin palkassakin pitäisi neoklassisen diskriminaatioteorian mu-kaan kuitenkin ajanoloon kadota markkinoilta, koska diskriminaatio ta- pahtuu voittojen kustannuksella eli **yritykset toimivat taloudellisesti irrationaalisesti maksaessaan liikaa osalle työvoimaa** /Löfström 1992, 93; Hemmilä 1988, 20-22; Julkunen 1988, 11/.

Monopsonimalli ja sosiologinen sulkeistamisteoria

Tämä diskriminaatioteoria näkee **diskriminaation olevan työnanta- jille taloudellisesti hyödyllistä**. Työntekijöiden tuottaman hyödyn ja näille maksetun palkan erotusta kutsutaan tällöin **riistoksi**. Työnantajien motiivina ei kuitenkaan ole halu diskriminoida vaan halu maksimoida voittoa, mikä on mahdollista epätäydellisen kilpailun vallitessa eli silloin kun alalla on vain yksi työnantaja tai työnantajat muodostavat ryhmittymän (= monopsonin). Tällaisessa monopsoniasemassa oleva työnantaja voi maksaa naisille pienempää palkkaa silloin, kun näiden tarjontakäyrä on miesten tarjontakäyrän alapuolella tai tarjonta on joustamattomam- paa kuin miesten. /Hemmilä 1988, 23-24/

Monopoliajattelun pohjalta on esitetty myös eräänlainen **sosiologinen sulkeistamisteoria** /England & Farkas 1986, sit. Julkunen 1988, 11/. Tämän mu-kaan miehillä on eri rooleissa (työnantajina, aviomiehinä, palkka-työläisinä, lainsäätäjinä) "herrasmiessopimus" naisten pitämisestä tiet-tyjen töiden ulkopuolella. Tällaisesta kartellista olisi selvästi etua miehille ryhmänä.

SLM-teoriat eli segmentaatioteoriat

SLM-teoriat (Segmented Labor Market Theories) eli segmentaatioteoriat lähtevät siitä, että taloudessa ja työmarkkinoilla on erilaisia sektoreita tai **lohkoja, joissa markkinavoimat vaikuttavat erilailla**, ja joiden välillä työntekijöiden liikkuvuus on rajoitettua tai vähäisempää kuin sektoreiden sisällä.

Segmentoitumiselle nähdään näissä teorioissa erilaisia perusteita. Työntekijöiden ominaisuuksien perusteella (sukupuoli, sosio-ekonominen asema, etniset ominaisuudet, ikä) työmarkkinat voidaan jakaa **primaari- ja sekundaarisektoreihin**. Sekundaarisektorin muodosta- vat ryhmät, joilla on vähäinen sopimusvoima, eli ryhmät, joilla on omien

tulojen lisäksi jokin muu tulonlähde ja jotka ovat heikosti järjestäytyneitä. Julkisen sektorin, ay-liikkeen tms. instituution halusta suojella erityisesti joitain elinkeinohaaroja, ammattiryhmiä tai maantieteellisiä alueita esim. markkinavoimien vaikutuksia vastaan on syntynyt nk. **suojattu ja suojaamaton sektori**. /Hemmilä 1988, 24; Nätti 1985, 12; Martikainen 1989, 11; Nätti 1989, 29; Vuorinen ja muut 1993, 16; Julkunen 1988, 13/

Työmarkkinoiden lohkoutuminen on **yhteiskunnallinen prosessi** ja siihen vaikuttavia tekijöitä on monia:

- maiden ja toimialojen spesifi historiallinen kehitys,
- yritysten toimenpiteet,
- työntekijöiden toimenpiteet,
- työmarkkinajärjestöjen toimenpiteet sekä
- valtion toimenpiteet /Nätti 1989, 29-30/.

Segmentaatioteorioilla ei pystytä selittämään naisten työmarkkina-asmaa. Pikemminkin näyttää siltä, että naisten perinteistä toissijaista asemaa yhteiskunnassa on käytetty hyväksi luotaessa lohkoutuneiden työmarkkinoiden rakenteita /Nätti 1985, 117/. Julkunen /1988, 13/ mukaan Nätin saamat tulokset osoittavat, että työmarkkina-asemaan ja -käyttäytymiseen vaikuttaa kolme rakennetta: **luokka-, sukupuoli- ja segmentaatorakenne**.

Työpaikkakilpailuteoria eli työprosessimalli

Työpaikkakilpailuteorian mukaan teknologia sanelee töiden määrän ja laadun, ja palkkataso määräytyy **institutionaalisten tekijöiden ja sosiaalisten tapojen** perusteella /Hemmilä 1988, 26/. Työhönottotilanteessa työntekijöiden ominaisuudet ja inhimillinen pääoma ovat merkityksellisiä, sillä työnantaja rekrytoi työvoimaa soveltamalla erilaisia karsintakeinoja ja asettaa työntekijät "jonoon" näiden **koulutettavuuden** (oppimiskyky, koulutuskustannukset ja sopeutuvuus) mukaan. Jonossa saamansa paikan mukaisesti työntekijä saa työpaikkakoulutusta. Jonon loppupäättä ei kouluteta lainkaan. Näin muodostuneita segmenttejä kutsutaan **ydin-, väli- ja reunatyöpaikoiksi**. /Nätti 1985, 13-14; Hemmilä 1988, 26; Julkunen 1988, 13/

Kolmikantatyömarkkinateoria eli lohkoutumisteoria eli kvalifikaatiomalli

Lohkoutumisteorian mukaan työmarkkinat ovat lohkoutuneet osatyömarkkinoihin sen perusteella, kuinka erikoistuneita työntekijöiden taidot ovat ja millainen soveltamisalue niillä on (vrt. inhimillinen pääoma). Kriteereinä ovat työn vaatima ammatillinen ja työpaikkakoulutus sekä työn vaatima oppimisaika. Työmarkkinoilla erotetaan kolmet osatyömarkkinat:

- 1) **jokamiehen työmarkkinat** (esim. vierastyöläiset, naiset),
- 2) **ammattityömarkkinat** (esim. rakennustyöntekijät) ja
- 3) **yritysspesifit työmarkkinat** (yritysspesifejä taitoja ei voida siirtää muihin yrityksiin) /Nätti 1989, 27-28; Julkunen 1988, 13/.

Työmarkkinoiden lohkoutuminen näkyy paitsi yritysten välillä myös yritysten sisällä. Lohkoutuminen riippuu yritysten työmarkkinastrategioista, jotka puolestaan riippuvat mm. toimialan suhdanneherkkyydestä ja työntekijöiden vastarinnasta. Strategioiden vaikutus ilmenee sekä **työpaikkarakenteessa** (homogeenisuuden tai eriytymisen asteena) että **allokaatorakenteessa** (liikkuvuus- ja substituutioesteinä). Jonkinlaisen segmentoitumisen katsotaan olevan kapitalististen työmarkkinoiden pysyvä piirre. /Nätti 1989, 28-29/

Duaalityömarkkinateoria

Duaalityömarkkinateoria katsoo työmarkkinoiden jakautuvan kahteen segmenttiin: **primaarimarkkinoihin** ja **sekundaarimarkkinoihin**, joita erottavat toisistaan palkkataso, työttömyysriski, työn sisältö ja työntekijän etenemismahdollisuudet /Nätti 1989, 14/.

Primaarimarkkinoiden työpaikat ovat suurissa yrityksissä ja niissä on hyvä palkka, hyvät työehdot ja ylenemismahdollisuuksia sekä lisäksi työ on turvattua. Sekundaarimarkkinoilla työt ovat epävakaita ja heikosti palkattuja, työntekijöitä diskriminoidaan ja työvoiman tarjonta riippuu herkemmin työllisyystilanteesta /Hemmilä 1988, 25, 31/. Työntekijät eivät tunne työpaikkojansa houkutteleviksi, ja heille on samantekevää missä työpajassa he työskentelevät. Tällaiset työnvastaiset asenteet heikentävät työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla entisestään. Sekundaareilla työmarkkinoilla työskentelee mustia ja muita etnisiä ja rodullisia vähemmistöjä, nuoria ja naisia /Nätti 1985, 15; Hemmilä 1988, 25/. Sekundaaristen työmarkkinoiden kehittymiseen vaikuttavat syrjintä, työlainsäädännön puutteellisuus ja marginaaliryhmien elämäntyyli sekä lisäksi se, että sekundaarisegmentin työt sopivat tiettyjen työntekijäryhmien elämäntilanteeseen (esim. opiskelijat, pienten lasten äidit, lisäansioita haluavat) /Nätti 1989, 18/.

Duaalityömarkkinateoriaan kuuluu käsiteparin **primaariset / sekundaariset työmarkkinat** lisäksi myös käsitepari **ulkoiset / sisäiset työmarkkinat**. Suuryrityksiin on kehittynyt eräänlaiset sisäiset työmarkkinat. Yrityskoon kasvaessa ammattitaidot erikoistuvat ja tämä rohkaisee työnantajia investoimaan koulutukseen. Myös työssäoppimisen merkitys kasvaa ja työntekijöiden korvattavuus vähenee. Jotta koulutusinvestoinneista olisi hyötyä, on pyrittävä supistamaan työvoiman vaihtuvuutta. Näiden organisaatioiden jatkuvuus ja pysyvyys lisääntyy myös siksi, että työsuhteiden pidetessä yrityksissä vakiintuu tiettyjä käyttäytymissääntöjä ja tapoja. /Nätti 1989, 16-17/

Sisäisillä työmarkkinoilla työnantajat pyrkivät stabiiliin työvoimaan joutuessaan ammattityövoiman kiinnittämisen tarpeesta ja pyrkimyksestä kontrolloida työvoimaa. Työkäyttäytyminen (stabiilisuus) määrittää sen, mitkä työntekijät täyttävät mitkäkin työpaikat. Naisiin liitetty oletus heidän työssäkäyntinsä tilapäisestä luonteesta aiheuttaa sen, että he sijoittuvat sekundaarisille työmarkkinoille. Naisia syrjitään siis heidän oletetun vähäisemmän työhön kiinnittymisensä vuoksi. /Nätti 1985, 116/

Suomessa vuonna 1984 tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että naisten työhönosallistumisaste seuraa paljon herkemmin suhdanteita kuin miesten. Miesten työvoiman tarjontaan näyttää vaikuttavan tulovaikutus ja naisten työvoiman tarjontaan puolestaan substituutiovaikutus. Nämä tulokset tukevat primaarin ja sekundaarin työvoiman teoriaa. /Lyytikäinen 1984, sit. Hemmilä 1988, 31/

Radikaaliteoria

Radikaaliteoreetikot puhuvat työmarkkinoiden dualisoitumisen sijasta nimenomaan työmarkkinoiden segmentoitumisesta ja kiinnittävät huomion historiallisiin, luokkapohjaisiin työnantaja-työntekijämotiiveihin, joiden mukaan työnantajat käyttävät segmentaatiota (etnisiä ja sukupuolieroja sekä asuinalueiden eriytyminen) tietoisena työväenluokan **hajoita ja hallitse -strategiana** /Nätti 1989, 22-24; Hemmilä 1988, 25; Nätti 1985, 116/.

Lohkoutuminen on seurausta siitä, että työnantajat soveltavat ydintyöntekijöihin ja reunatyöntekijöihin erilaisia strategioita. Reunatyöntekijöihin sovellettava **suoran valvonnan strategia** keskittää suunnittelun ja valvonnan johdolle ja minimoi työntekijän itsenäisyyden. Ydintyöntekijöihin sovellettavalla **vastuunalaisen autonomian strategialla** työnantajat puolestaan pyrkivät yhdentämään työntekijät johdon tavoitteisiin antamalla työntekijöille arvostusta, vastuuta ja itsenäisyyttä /Nätti 1989, 23/.

Radikaaliteorian mukaan primaarityömarkkinat jakautuvat edelleen kahteen lohkoon, alisteisiin ja riippumattomiin. **Alisteiset primaariset työpaikat** eroavat sekundaarityöpaikoista siten, että työntekijät ovat järjestäytyneet ammatillisesti. Työtehtävät näissä töissä ovat kuitenkin toistuvia ja rutiininomaisia, työtahdin määrää kone. **Riippumattomat, itsenäiset primaarityöpaikat** vastaavat sisäisiä työmarkkinoita. Työ näissä työpaikoissa sisältää pikemminkin yleisiä kuin yritysspesifejä taitoja, vaatii pitkää koulutusta sekä aloitteellisuutta ja itsesääätelyä eikä ole konesisidonnaista /Nätti 1989, 26/.

Segmentaatioteorioiden yhteenveto

Julkusen /1988, 14-15, 20/ mukaan työelämän sukupuolijakojen tutkiminen edellyttää tieteenrajojen ylittämistä. **Segregaatioteorian on yhdistettävä taloudellisia, institutionaalisia ja sosiaalisia aineksia**, ja pohjauduttava kaikkiin segmentaatioteorioiden perusoletuksiin, joita ovat:

- työmarkkinat eivät ole yhdet vaan jakautuneet erilaisiin osatyömarkkinoihin,
- työvoima ei ole homogeenista eikä edes yksilulotteisesti ei-homogeenista vaan sosiaalisesti jakautunutta,
- liikkeenjohdolla on runsaasti vapausasteita, strategisia mahdollisuuksia markkinoilla, jotka ovat täynnä epätäydellisyyksiä,

- yritysjohdolla on tietoisia strategioita työvoiman lohkomiseksi,
- yritysjohto luo työpaikkarakenteen, jonka mukaisesti työvoiman käyttö eriytyy,
- lohkoutumiseen vaikuttavat myös sellaiset institutionaaliset tekijät kuten ammattiyhdistysliike ja valtiollinen säättely,
- yritysjohton vastapelaajana ovat työntekijöiden organisaatiot eivätkä vain yksittäiset työvoiman tarjoajat,
- suurissa organisaatioissa toimivat sisäiset työmarkkinat sosiaalisine sääntöineen,
- eri työvoimaryhmille tarjotaan erilaisia sosiaalisia sopimuksia, ja
- liikkuvuudessa lohkoista toiseen on esteitä.

Muita teorioita

Tilastollisen diskriminaation malli

Tilastollisen diskriminaation mallin mukaan työnantaja pyrkii mahdollisimman vähillä kuluilla hankkimaan mahdollisimman luotettavaa tietoa työnhakijoiden tuottavuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Eräs helposti saatava tieto työnhakijasta on **sukupuoli** /Vuorinen ja muut 1993, 16/. Työnantajalla on oletus, jonka mukaan miehillä ja naisilla on **ryhminä erilainen tuottavuus ja riski** poissaolojen, vaihtuvuuden jne. suhteen, ja koska työnantajalla ei ole tapauskohtaisesti tietoa kunkin työnhakijan henkilökohtaisista tuottavuusominaisuuksista, hän soveltaa oletuksensa mukaista ryhmäkohtaista tietoa rekrytointi- ja muissa työelämän tilanteissa /Martikainen 1989, 10-11; Julkunen 1988, 12/. Jos yhden ryhmän tuottavuuden hajonnan oletetaan olevan suurempi kuin toisen, syrjivät yritykset tätä ryhmää pyrkiessään minimoimaan riskejään. Työnantaja valitsee miehen, mikäli hän uskoo sen edulliseksi. Diskriminaatio perustuu siis taitamattomuuteen ja epävarmuuteen työhönotossa. /Hemmilä 1988, 28; Vuorinen ja muut 1993, 16/.

Institutionaalinen koulukunta

Institutionalistit käänsivät tarkastelun painopisteen **lainsäädännön ja ammattiyhdistysliikkeen vaikutuksiin sekä hallituksen merkitykseen talouden säättelyssä** /Hemmilä 1988, 25/. Tämän koulukunnan mukaan syrjintä, kuten muutkin markkinaimperfektit, on sisäänrakennettu järjestelmään erilaisten instituutioiden, kuten ammattiyhdistysliikkeen, sisäisten työmarkkinoiden, työsuojelulainsäädännön, koulutusinstituutioiden jne. kautta, eikä sen vuoksi katoa edes pitkällä aikavälillä, vaikka täydellinen kilpailu pyrkisikin palkkaeroja ja segregatiota korjaamaan. /Löfström 1992, 93; Isotalus 1989, 16; Julkunen 1988, 12/

Syrjinnän taustalla on **”työn luonne”**, joka johtaa alhaisempiin palkkoihin tietyissä töissä /Löfström 1992, 93/. Työtehtävän tuottavuus tai arvo työnantajalle ei määräydy työntekijän inhimillisen pääoman mukaan, vaan se riippuu:

- työnantajan määrittämästä työnjaosta,
- tehtäville annetuista sisällöistä,
- hyödykemarkkinoista,
- tuotannon pääomaintensiivisyydestä,
- teknologiasta jne. /Isotalus 1989, 17/

Työntekijä ei työmarkkinoilla toimi yksilönä, vaan on osa ryhmää, joka rajoittaa hänen valinnanmahdollisuuksiaan /Isotalus 1989, 17/. Suurten yritysten ja ammattiliittojen katsotaan toimivan ulkoisista markkinoista lähes riippumattomasti ja **valvovan ryhmänsä etuja sekundaarisektorin kustannuksella** /Hemmilä 1988, 25/.

Diskriminaatiolla on taipumus periytyä eteenpäin traditioiden mukana. Institutionaaliset tekijät, traditiot ja uskomukset säilyttävät segregatiota ja palkkaeroja. /Isotalus 1989, 17-18/

Kompensoivien palkkaerojen teoria

Tämä teoria liittyy lähtökohdiltaan työn vaativuuden arviointiin, sillä sen mukaan tietyt työt saavat palkkakompensaatiota sen vuoksi, että niihin liittyy **riskejä** (vaaralliset, likaiset, kaukana asuinpaikalta tehtävät jne. työt). Miesten työt sisältävät enemmän riskejä kuin naisten työt, ja tämän vuoksi miehet saavat suuremman korvauksen työstään. Vaarana on kuitenkin se, että joitakin töitä "ylikompensoidaan". /Löfström 1992, 93/

Crowding-hypoteesi eli kasautumisteoria eli ruuhkautumisteoria

Crowding eli kasautuminen perustuu tutkimuksiin, joissa on havaittu, että palkkaan vaikuttaa merkittävästi ammatin nais- tai miesvaltaisuus. (Over)crowding-ilmiöksi kutsutaan sitä, että naiset työskentelevät harvemmissa ammateissa kuin miehet ja että naisten tarjonta näihin ammatteihin on runsasta. Ylitarjonta laskee naisten palkkoja ja lisää työttömyyttä. /Hemmilä 1988, 27; Vuorinen ja muut 1993, 16; Julkunen 1988, 11/

Hypoteesin mukaan **yksilö ansaitsee vähemmän, jos hän työskentelee naisvaltaisessa ammatissa** verrattuna siihen, että ammatti olisi miesvaltainen kaikkien muiden ehtojen ollessa samanlaiset. Ruotsissa on eräässä selvityksessä havaittu, että jos naisten osuus jossakin ammatissa nousi 10%, voitiin keskipalkan odottaa pienenevän 1%:n /Jonung & Persson 1990, sit. Löfström 1992, 94/.

Vuorisen ja muiden /1993, 16/ mukaan kasautuminen saattaa johtua myös **kysyntäpuolen ennakkoluuloista**, ja he arvostelevatkin mallia siitä, ettei se selitä miesten kasautumista miesten töihin eikä miesvaltaisten töiden korkeampia palkkoja. Crowding-hypoteesi on kuitenkin herättänyt eniten mielenkiintoa puhuttaessa mahdollisuudesta supistaa palkkaeroja työn vaativuuden arvioinnin avulla /Löfström 1992, 94/.

Palkkatyytyväisyys-teoria

Tällä teorialla selitetään sitä, miksi naiset ovat tyytyneet pienempään palkkaan kuin miehet, vaikka miehet ja naiset pitävät palkkaa yhtä tärkeänä tekijänä työssä. Teorian mukaan palkkatyytyväisyyttä voidaan selittää kahdella mallilla: oikeudenmukaisuusmallilla ja epäsuhtamallilla.

Oikeudenmukaisuusmallin mukaan ihminen vertaa palkkaansa muiden samassa asemassa olevien palkkoihin ja on tyytyväinen saamaansa palkkaan silloin, kun hän havaitsee oman panostuksensa ja palkkansa suhteen samanlaiseksi kuin muilla yhtä lailla panostaneilla. **Epäsuhtamallissa** puolestaan vertailuryhmänä ovat eri asemassa olevat ihmiset, ja tämän vertailun sekä oman työpanoksen ja palkkahistorian arvioinnin seurauksena ihmiselle muodostuu käsitys kohtuullisesta palkasta. Mikäli ihminen havaitsee oman palkkansa olevan ristiriidassa tämän käsityksen kanssa, seuraa tyytymättömyys. /Kandolin 1991, 258-260/

On havaittu, että pienemmästä palkastaan huolimatta naiset eivät ole miehiä tyytymättömämpiä palkkaansa. Lisäksi naisvaltaisissa ammateissa työskentelevät naiset olivat eräässä tutkimuksessa jopa tyytyväisempiä palkkaansa kuin miesvaltaisissa tai tasa-ammateissa työskentelevät naiset /emt., 269-270/. Tämä johtuu siitä, että naiset valitsevat palkkaansa arvioidessaan vertailuryhmän oikeudenmukaisuusmallin mukaisesti. Naisten palkkaodotukset ovat näin erilaiset (pienemmät) kuin miesten. Lisäksi naiset arvostavat työssään myös muita asioita kuin palkkaa: hyviä toverisuhteita, itsenäistä työtä, työn hyödyllisyyttä muille ihmisille sekä työn suomia sosiaalisia kontakteja. /emt., 258-260/

Sosialisaatioteoriat ja itsevalikoivuus

Eräät tutkijat näkevät sosiaalistamisen ja diskriminaation palkkaerojen syynä. Sosialisaation myötä on naisille kehittynyt nk. **vastuurationali-teetti** ja miehille puolestaan **tekniinen rationaliteetti**, ja nämä vaikuttavat sukupuolten erilaiseen työhön suuntautumiseen /Vuorinen ja muut 1993, 15/.

Sosiaalistaminen tapahtuu ensisijaisesti kodeissa ja jatkuu ja vahvistuu **sekundaarisosiaalistamisena** koulutuksessa, avioliitossa ja työelämässä ohjaten sukupuolten inhimillisen pääoman ja arvot erilaisiksi, ja vaikuttaen ihmisten kautta sekä kysyntä- että tarjontapuolella. Jos työntekijä olettaa saavansa ylimääräisiä kärsimyksiä (esim. kanssaihminen paheksunta, sukupuolinen häirintä jne.) siitä, että työskentelee miesvaltaisella alalla, hän hakeutuu naisvaltaiselle alalle, vaikka saisi siellä alhaisempaa palkkaa. Myös työnantajat välttävät traditiosta poikkeavia valintoja, ja vaikuttavat työntekijöiden itsevalikoituvuuteen esim. asettamalla työnhaussa erityisvaatimuksia, joiden täyttäminen jommallekummalle sukupuolelle on vaikeaa tai mahdotonta. /Hemmilä 1988, 26-27/

Teorian mukaan naiset tietoisesti hakeutuvat matalapalkkaisille aloille ja tyytyvät työskentelemään hierarkian alemmilla tasoilla eivätkä pyri uralla eteenpäin. Käytännössä kuitenkin organisaatioissa vallitsevat sisäiset

rakenteet ja perinteet saattavat vaikeuttaa tai jopa estää naisten urakehityksen ja siirtymisen parempiin asemiin. /Vuorinen ja muut 1993, 15/

Tehokkuuspalkkahypoteesi

Kun työnantaja haluaa valita työntekijänsä suuresta joukosta, saada nämä työskentelemään mahdollisimman tehokkaasti ja pysymään työpajassaan mahdollisimman pitkään, hän maksaa **korkeampaa palkkaa** kuin mitä marginaalituottavuus edellyttäisi. Korkeat palkat aiheuttavat kuitenkin työttömyyttä, koska yritykset eivät kykene työllistämään yhtä paljon kuin matalammilla palkoilla. /Hemmilä 1988, 29/

Preferenssiteoria

Preferenssiteoria perustuu **ennakkoluuloille**. Sen mukaan ennakkoluuloiset työnantajat palkkaavat naisia vain heidän tuottavuuttaan pienemmällä palkalla, koska ennakkoluuloiset kuluttajat eivät osta naisten tekemiä tuotteita ja palveluja yhtä paljon kuin miesten tekemiä. Lisäksi ennakkoluuloiset miestyöntekijät suostuvat työskentelemään naisten kanssa vain naisten palkkoja suuremmalla palkalla. /Becker 1965, sit. Vuorinen ja muut 1993, 16/

Konfliktiteoria

Konfliktiteorian mukaan **valtaa pitävät tahot suojelevat asemiaan** kirjoittamalla yhteisön säännöt sellaisiksi, että sen valtaa pitävän ryhmän jäsenillä on oikeus jatkaa sääntöjen kirjoittamista ja etuoikeuksiensa säilyttämistä. Työn määrittäminen taitoa vaativaksi on aina sosiaalisen neuvottelun tulos, ja ryhmät, jotka pystyvät kontrolloimaan sosiaalisia resursseja, pystyvät myös määrittämään sen, mikä työ katsotaan vaativaksi. Miesten töiden arvostus syntyy siitä, että miehet tekevät niitä, ja naisten töiden arviointi johtaa väistämättä siihen, että ne näyttävät vähemmän vaativilta kuin miesten työt. /Reskin 1991, sit. Vuorinen ja muut 1993, 21/

Feministiset segregaatioteoriat

Feministisissä teorioissa työmarkkinoiden segregaatiota pidetään osana patriarkkaattista sukupuolijärjestystä /Julkunen 1988, 15/.

Hartmanin segregaatioteoria

Vaikka kapitalismilla onkin pyrkimys korvata vanhat yhteiskunnalliset jaot puhtailla markkinasuhteilla, ei sukupuolen rakenteistava vaikutus ole poistunut. Hartmanin /1976, sit. Julkunen 1988, 15/ teorian mukaan kapitalisteilla on ollut intressi käyttää halpaa naistyövoimaa, mutta samanaikaisesti miehillä on ollut sekä intressi että voimaa säilyttää patriarkkaaliset

rakenteet. Työelämän segregatio ja mm. perhepalkka on näin ollen muodostunut harmonisena kompromissina kapitalistien ja miesten välille. Hartman korostaa erityisesti **miesten ammattiyhdistysliikkeen ja työsuojelulainsäädännön** merkitystä segregatation synnys-
sää. /emt., 15/

Walbyn segregatioteoria

Walby /1986, sit. emt., 15-16/ katsoo kapitalismin ja patriarkaalisen tuotantomuodon välillä vallitsevan pikemminkin jatkuvan jännitteen kuin harmonian. Walbyn mukaan miehillä on intressi säilyttää **patriarkaalinen tuotantomuoto eli miesten työvoimaa uusintava naisten palkaton kotityö**. Miesten motiivit ovat oman työllisyyden ja palkkatason ohella koskeneet miesten auktoriteettia ja mukavuutta perheessä (pelko siitä, että naiset tehtaissa menettävät kykynsä ja halunsa aviovaimoiksi) sekä siveellisseksuaalista vaaraa (vaara kohdistuu naisiin sukupuolten sekoittuessa työpaikoilla). Kun naiset suljetaan yhtäläisten palkkatyömahdollisuuksien ulkopuolelle, kääntyvät he elatuksen tarjoavan avioliiton puoleen. Koska naisia ei kuitenkaan kokonaan ole pystytty sulkemaan pois työmarkkinoilta, on strategiaksi muodostunut naisten segregointi naistöihin.

Stroberin segregatioteoria

Strober /1984, sit. emt., 16/ katsoo miesten toimivan yksilöllisinä hyödynmaksimijoina ja tekevän päätökset töiden osoittamisesta sukupuolille. Työntantajat **tarjoavat töitä pääsääntöisesti ensin miehille**, ja se, ottavatko miehet työn vastaan vai jättävätkö sen naisille eli se, kummalle sukupuolelle uusi työ tai seka-ammatti päättyy, riippuu miehille tarjolla olevista vaihtoehtoista. Sukupuolinormeja ei kuitenkaan saa liikaa rikkoa. Stroberin mukaan sukupuolinormia voidaan kuitenkin tarvittaessa muuttaa, kuten on tapahtunut esim. opettajan ammatin ja toimistotyön kohdalla.

Mason /1984, sit. emt., 16-17/ on kuitenkin kritiikissään osoittanut, että **mikäli työ täyttää tietyt ehdot, sitä tarjotaan suoraan naisille**. Näin tapahtuu silloin, kun työ on rutiininomaista ja helposti opittavaa, ei sisällä auktoriteettia ainakaan suhteessa miehiin, ei vaadi pysyvää sitoutumista yritykseen tai on kotitaloustyötä.

Segregatioteorioiden yhteenveto

Yhteenvedonomaaisesti voidaan kaikki edellä esitetyt segregatioteoriat koota seuraavaksi taulukoksi (taulukko 2.), jossa on lyhyesti esitetty, miltä eri perustoilta segregatiota ja palkkaeroja selitetään.

Taulukko 2. Segregaatioteorioiden yhteenveto

Teoria	Sukupuolisegregaation ja palkkasyrjinnän lähde
Neoklassinen työvoiman tarjontateoria	naisten ja miesten erilainen työvoiman tarjonta, sukupuolten erot sopeutumisessa tulojen ja vapaa-ajan maksimointiin
Neoklassinen työvoiman kysyntäteoria	työnantajilla kysyntä nais- ja miestyövoiman suhteen eroaa
Inhimillisen pääoman teoria	erot naisten ja miesten inhimillisessä pääomassa (koulutus ja työkokemus)
Signaalimalli	työnantajat pyrkivät vähentämään rekrytoinnin epävarmuutta tekemällä oletuksia työntekijöiden tuottavuudesta
Työnhakuteoria	naiset hyväksyvät saavutettavissa olevat työpaikat ja palkat, koska parempia ei ole saatavilla
Neoklassinen diskriminaatioteoria	miesten ja naisten samanlaisesta tuottavuudesta huolimatta kysyntä mies- ja naistyövoimalle on erilaista, ja osa yrityksistä maksaa liikaa osalle työvoimasta
Monopsonimalli	työnantajat maksimoivat voittoa ja käyttävät monopsoniasemaansa hyödyksi maksaessaan naisille pienempää palkkaa
Työpaikkakilpailuteoria	institutionaaliset tekijät ja sosiaaliset tavat määräävät palkkatason
Lohkoutumisteoria	sukupuolten taidot ovat erikoistuneet erilailla ja niiden soveltamisalue on erilainen
Duaalityömarkkinateoria	miehet ja naiset sijoittuvat eri työmarkkinoille (primaari- / sekundaarityömarkkinat), joilla vallitsevat erilaiset työehdot
Radikaaliteoria	työnantajat hallitsevat työntekijöitä tietoisesti segmentaation avulla
Tilastollisen diskriminaation malli	työnantajat olettavat miehillä ja naisilla olevan erilainen tuottavuus, naisten tuottavuuden hajonnan oletetaan olevan suurempi kuin miesten
Institutionaalinen koulukunta	syrijntä on sisäänrakennettu järjestelmään erilaisten instituutioiden kautta, jotka valvovat ryhmänsä etuja sekundaarisektorin kustannuksella
Kompensoivien palkkaerojen teoria	miesten työt sisältävät enemmän riskejä kuin naisten työt ja saavat tämän vuoksi palkkakompensaatiota
Crowding-hypoteesi	yksilö ansaitsee vähemmän, jos hän työskentelee naisvaltaisella alalla, sillä naisten kasautuminen tiettyihin harvoin ammatteihin aiheuttaa ylitarjontaa ja palkkasyrjintää
Palkkatyytyväisyysteoria	naisten palkkaodotukset ovat pienemmät kuin miesten, naiset arvostavat työssään myös muita asioita kuin palkkaa
Sosialisaatioteoriat ja itsevalikoivuus	sosialisaatio ohjaa miehet ja naiset työskentelemään eri aloille, ja työnantajat rekrytoimaan miehiä ja naisia eri tehtäviin
Tehokkuuspalkkahypoteesi	työnantajat maksavat korkeampaa palkkaa työntekijöille, joiden halutaan työskentelevän tehokkaasti ja pysyvän työpaikassaan pitkään
Preferenssiteoria	ennakkoluulot aiheuttavat segregaation ja palkkasyrjinnän
Konfliktiteoria	valtaa pitävät määrittävät sen, mikä on arvokasta: miesten työt ovat arvokkaita, koska miehet tekevät niitä
Feministiset segregaatioteoriat	patriarkkaattinen sukupuolijärjestys segregaation takana

Segregaatiota ja palkkasyrjintää selittävät teoriat hakevat selityksiä työntekijöistä, työnantajista, itse työstä sekä yhteiskunnasta.

Työntekijään liittyviä selitysmalleja ovat sukupuolten erilainen työvoiman tarjonta, työntekijöiden todelliset tai oletetut sukupuolesta riippuvat ominaisuudet (mm. koulutus, työkokemus, tuottavuus) sekä vallitsevan segregaation ja palkkasyrjinnän hyväksyminen ja ylläpitäminen eli sukupuolisopimuksen toteuttaminen.

Työnantajiin liittyviä selitysmalleja ovat vastaavasti erilainen työvoiman kysyntä sukupuolten välillä ja työnantajien stereotyyppiset sukupuolioletukset. Osa teorioista väittää yritysten tietoisesti ohjaavan ja ylläpitävän segregaatiota maksimoidakseen omat voittonsa ja hallitakseen työväenluokkaa.

Osa segregaatiota ja palkkasyrjintää koskevista teorioista lähtee liikkeelle nimenomaan **työn vaativuuden arvioinnista** eli siitä, että töitä pidetään eri arvoisina niiden vaativuuden, sisällön ja luonteen perusteella.

Yhteiskunnan puolestaan katsotaan ylläpitävän segregaatiota erilaisen instituutioidensa, yhteiskunnallisen sukupuolisosialisaation ja sukupuolijärjestyksen kautta.

VI. SYRJIVÄT RAKENTEET

Yhteiskuntateoriassa /Giddens 1984, sit. Heiskanen ja muut 1990, 15/ rakennetta ja toimintaa koskevat käsitykset edellyttävät toisiaan. Rakenteita luonnehtii subjektin poissaolo. Ne ovat ryhmien tai kollektiivien ominaisuuksia. Rakenteilla on kaksinainen luonne: ne ovat yhtäaikaan sekä toiminnan keinoja että pidäkkeitä.

Rakenteet ovat läsnä ihmisten jokapäiväisessä toiminnassa eli arkielämässä. **Arkielämän** käsite kokoo tuotannon ja uusintamisen, julkisen ja yksityisen, työn ja ei-työn erillistetyt maailmat **ihmisten elämänsä** **konaisuudeksi tiettyssä toistuvassa aikastruktuurissa** /Heiskanen ja muut 1990, 15-16/.

Yhteiskuntateoriaa voidaan kehittää sukupuolistuneiden rakenteiden ja käytäntöjen perustalta. Tällöin tavoitteena on selvittää miten sukupuoli sisältyy symbolisesti, kielellisesti ja kulttuurisesti yhteiskunnallisiin ja erityisesti työelämän rakenteisiin /emt., 16/.

Syrjivän rakenteen säilyminen

Ackerin /1990, 229-230/ mukaan yhteiskunnallisen **luokan ja sukupuolen** välillä on voimakas yhteys. Naisen asema ei hänen mukaansa ole tulosta vain sukupuolistuneista uskomuksista ja käsityksistä eikä vakiintuneiksi muodostuneista elämäntavoista, vaan olennaisesti myös yhteiskunnan taloudellisista realiteeteista.

Naisten ansaitsema palkka määräytyy sekä alhaisia palkkoja tuottavien prosessien (yhteiskuntaluokka) että naisten töitä tuottavien prosessien (sosiaalinen sukupuoli) tuloksena /emt., 21-36/. Sukupuolen ja luokka-aseman yhteensovittuminen ilmenevät ja sitä vahvistavat seuraavat yhteiskunnalliset ilmiöt:

- olemassaolevan hierarkian uusintaminen,
- naisten taitojen näkymättömäksi tekeminen,
- palkkauksellisen uusjaon vastustus,
- naisten intressien marginalisointi eli syrjään siirtäminen, sekä
- itsestäänselvyytenä pidetty sukupuolen mukaan jakautunut organisaatiologiikka.

Sekä miehet että naiset osallistuvat naisia syrjivien prosessien rakentamiseen ja ylläpitämiseen /emt., 245/.

Ackerin /1990/ raportoimassa **Oregonin samapalkkaisuusprojektissa** törmättiin juuri näihin ilmiöihin.

1. Olemassaolevan hierarkian uusintaminen ja itsestänselvyytenä pidetty organisaatiologiikka

Naisten töiden piirteitä arvostavan työarviointimenetelmän käyttö horjuttaisi vallitsevaa hierarkiaa sekä organisaatiossa vallitsevia työntekijöiden ja johdon välisiä valtasuhteita. Tämä oli Oregonin samapalkkaisuusprojektissa ristiriidassa myös työn uudelleenarviointia vetävien konsulttien intressien kanssa. Konsultit ja työnantajat vastustivat arviointijärjestelmään ehdotettuja muutoksia, jotka olisivat parantaneet naisten töiden arvostusta, koska muutokset olisivat rikkoneet **“loogisen hierarkkisen järjestyksen”** ja **“rationaalisen organisaatiohierarkian”** kaventamalla olemassaolevaa hierarkiaa. /Acker 1990; 240, 244/

Ackerin mukaan **naisia alistavan organisaatiologiikan** keskeiset oletukset ovat oletus hierarkkisuuden välttämättömyydestä, oletus työtehtävän ja työntekijän irrallisuudesta (työ on abstrakti kategoria, jolla ei ole tekijää eikä sukupuolta) sekä oletus, jonka mukaan työn vastuullisuus, vaativuus ja ammattitaito käyvät yksiin hierarkkisen aseman kanssa /emt., 240, 253-254/. Tällainen organisaatiologiikka tekee perustelluksi naisten eriarvoisen aseman, ja palkkaerot legitimoivat olemassaolollaan vallitsevan hierarkian **“loogisuuden”** /emt., 250/.

Ackerin mukaan naisten töiden näkymättömien ja palkitsevien piirteiden näkyväksi tekeminen edellyttää **organisaatiohierarkian yleistä kaventamista** /emt., 242/. Hierarkian ylläpitäminen perustuu osittain taitojen näkymättömäksi tekemiseen /emt., 246/.

Työn vaativuuden arviointia on pidetty keinona sekä madaltaa vallitsevaa hierarkiaa että tehdä naisten töiden vaativuutta näkyväksi. Hierarkian madaltaminen työarvioinnin kautta tarkoittaa käytännössä:

- vastuun uudelleen ymmärtämistä,
- ammattitaidon ja -tiedon korostamista,
- asiantuntemuksen korostamista,
- vuorovaikutussuhteiden korostamista sekä
- projekti- ja ryhmätyöskentelyn ja itseohjautuvien ryhmien arvostamista /Työarviointia Espoossa 1992, 17/.

2. Naisten taitojen ja intressien näkymättömäksi jääminen tai näkymättömäksi tekeminen eli marginalisointi

Naisvaltaisten alojen huonon palkkauksen katsotaan /mm. Acker 1990, Kivinen 1991/ johtuvan mm. siitä, että tyypilliset naisten työt vaativat tekijältään taitoja, joita perinteiset työn vaativuuden arviointimenetelmät eivät tunnista. Tällaisia ammattitaitoja kutsutaan kirjallisuudessa **tunnistamattomiksi, tunnustamattomiksi, huomiotta jääneiksi, itsestänselvyyksinä pidetyiksi, aliarvostetuiksi, äänettömiksi, näkymättömiksi tai sukupuoleen sosiaalistumisen kautta opituiksi taidoiksi.**

Tunnistamattomia työn piirteitä liittyy niin nais- kuin miesammatteihinkin. Mikäli näitä huomioon ottamatta jätettyjä vaativuustekijöitä esiintyy naisvaltaisissa työtehtävissä enemmän kuin miesvaltaisissa, ovat naiset kes-

kimäärin kärsineet työn vaativuuden arvioinnissa miehiä enemmän /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 69/.

Ackerin /1990, 247-249/ mukaan naisten alistettua asemaa työarvioinnissa vahvistavat seuraavat yhteiskunnassa vaikuttavat **ideologiset prosessit**:

1. uskomus, jonka mukaan määrätty tiedot ja taidot ovat naisille luontaisia ja "oikea" taito voidaan hankkia vain koulutuksen kautta,
2. näkemys, jonka mukaan naisten töissä tarvittavat taidot ovat sellaisia, joita jokainen peruskoulutuksen omaava osaa,
3. stereotyyppinen logiikka, joka liittää ammattitaitoa vaativan työn maskuliinisuuteen ja ammattitaitoa vaatimattoman työn feminiinisyyteen, sekä
4. vallitseva organisaatiologiikka, jonka mukaan ammattitaito riippuu työtehtävän asemasta tehtävähierarkiassa eikä työtehtävän todellisista taitovaatimuksista.

"Luontaisten kykyjen" kaltaisia ammattitaitoja naiset oppivat yhteiskunnallisen työnjaon mukaisesti sosiaalistumalla tahattoman tai tahallisen oppimisprosessin kautta työelämän ulkopuolella usein jo ennen työelämäänsä tuloa. Nämä naisille luontaiset tiedot ja taidot liittyvät hoivamiseen, kasvattamiseen, välittämiseen, asioiden järjestämiseen, tukemiseen sekä monien tehtävien yhtäaikaiseen suorittamiseen (mm. yhteistyökyky, sosiaaliset ja organisointitaidot sekä informaation välitys). /Acker 1990, 247; Kivinen 1991, 16/

Äänetön osaaminen on sellaista tietoa ja taitoa, jota työn tekijä pystyy ilmaisemaan vain omassa toiminnassaan, mutta ei sanallisesti, irrallaan käytännöstä. Äänetön tieto hankitaan harjaantumalla pitkän ajan kuluessa usein ilman tietoista oppimispyrkimystä. **Äänettömillä taidoilla ja tiedoilla** on kolme ulottuvuutta, jotka liittyvät kolmenlaisiin työtilanteisiin:

- **rutiinit** kehittyvät tietoisten ja tiedostamattomien prosessien vuorovaikutuksen kautta, ja niihin liittyvä osaamisen vaivattomuus johtaa taitojen aliarvioimiseen,
- **outojen ja uusien tilanteiden** hoitaminen, joissa pelkät rutiinit eivät riitä, vaan tarvitaan lisäksi täydentäviä tietoja, joiden avulla työnteke pystytään palauttamaan rutiininomaiseen kulkuunsa ja myös ennakoimaan ja välttämään seikkoja, jotka suistavat työnteon pois normaalista kulustaan,
- työprosessin kollektiivinen luonne vaatii työntekijöiltä **yhteistoiminnallisia taitoja**, joihin liittyy kyky nähdä oma työnsä ja sen asema koko työprosessissa sekä paikallistaa ongelmia toisiinsa liittyvissä töissä.

Äänettömien taitojen verbalisointi ja ilmaiseminen yksiselitteisinä sääntöinä ja väittäminä (esim. toimenkuvat ja työnluokitukset) on vaikeaa. /Niemi 1988, 196-198; Vuorinen ja muut 1993, 22; Kivinen 1991, 15/

Wagnerin /1987, sit. Kivinen 1991, 15/ mukaan **äänetön tieto** ilmenee seuraavilla dimensioilla:

- itsen ja muiden hallinta, omien tehtävien hallinta,
- tieto, jota voidaan soveltaa sekä lyhyen että pitkän tähtäimen toiminnan yhteyksissä,
- työn ideaalilaatua koskeva tieto sekä
- käytännön realiteetteja koskeva tieto.

Tällaiset äänettömät taidot ovat tyypillisiä naisten työn lisäksi mm. johtamis- ja ATK-työssä /Kivinen 1991, 16/.

Martikainen /1989, 49/ määrittelee näkymättömät ammattitaidot osuvasti **taidoiksi, joita ilman työntekijä ei selviä työstään, mutta jos hänellä on nämä taidot hallussaan, sitä pidetään itsestään-selvyytenä.**

Näkymättömät taidot liittyvät usein toimintaan, jossa ei ole selvää alkua eikä loppua. Tällaista on toiminta, joka välittää, kiinnittää tai integroi työtoimintaa. Nämä näkymättömiä taitoja vaativat näkymättömät toiminnot tulevat näkyviksi vasta silloin, kun ne **tehdään väärin** tai niitä **ei tehdä lainkaan** /Amstrong & Cornish 1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 23-24/.

Osaa naisten töiden tunnistamattomista taidoista on kirjallisuudessa ha-luttu kutsua **tunnustamattomiksi** taidoiksi sen vuoksi, että niiden kat-sotaan perustuvan sukupuoliolettamukseen ja olevan "sosiaalisesti vaiet-tuja" ammattitaitoja. Tämä naisten taitojen ja myös intressien **marginali-sointi** ei ole pelkästään sivuun jättämistä tai tahatonta huolimattomuutta, vaan marginalisoinnilla luodaan tietoisesti ja aktiivisesti sitä, mikä on tär-keintä, kiinnostavinta ja merkittävintä. /mm. Acker 1990; Kivinen 1991, 18/

Näkymättömyyden tuottaminen on Ackerin mukaan ideologinen proses-si, joka perustuu luokkien ja sukupuolten todelliseen, materiaaliseen eri-arvoisuuteen, ja jolla on myös selkeitä materiaalisia seurauksia niin naisten kuin miestenkin kannalta /Acker 1990, 246/. Naisten etujen margi-nalisointi on helppoa siksi, että naisten edut mielletään vain naissuku-puolen eduiksi, kun taas miesten edut rinnastetaan yhteisiksi luokka-eduiksi /Acker 1990, 251-252/. Niinpä naispoliittisista kysymyksistä usein joko vaietaan tai ne marginalisoidaan **erilliskysymyksiksi** /Kuusipalo 1989, 101, sit, Martikainen 1989, 31/.

Norjalainen Harriet Holter /sit. Rantalaiho 1988/ selittää **näkymättömäksi tekemisen prosessia** jakamalla sen kolmeen osaprosessiin:

- 1) "sukupuolineutraalit" yhteiskunnalliset ja sosiaaliset prosessit, jotka systemaattisesti jakavat enemmän etuja miehille kuin naisille,
- 2) psykologiset prosessit, jotka rakentavat sukupuolten valtasuh-teen osaksi sekä miesten että naisten identiteettiä,
- 3) aineellinen ja sosiaalinen pakko, joka varjostaa naisiin koh-distuvaa seksuaalista ja henkilökohtaista (väki)valtaa.

Reskinin /1991, sit. Vuorinen ja muut 1993, 21/ mukaan **naiset ovat voimatto-mia määrittämään perinteiset naisten työt vaativiksi**, koska:

- naisten töiden yleinen aliarvostus pitää sisällään periaatteen, jonka mukaan mikään naisten tekemä työ ei voi olla vaativaa,

- naisten "vallattomuus" estää heitä määrittämästä työtään vaativaksi, ja
- monet naisten taidot ilmenevät vähemmän näkyvinä, koska naisten työt vaativat työntekijän hankkimaan nämä taidot jo ennen työsuhteeseen ryhtymistä.

3. Palkkauksellisen uusjaon vastustus

Muutosyritys kohtaa yleensä vastustusta nimenomaan niiden prosessien kohdalla, jotka ylläpitävät olemassaolevia rakenteita. On luonnollista, että palkkauksellista uusjakoa vastustavat ne, jotka uudistuksessa "**hävisivät**". Vastustajia ovat niiden lisäksi, joiden palkka konkreettisesti alenisi, myös ne, joiden suhteellinen asema palkkahierarkiassa huononisi.

Vallitseva palkkakäytäntö suosii niitä, joilla on valtaa. Oregonin töiden uudelleenarviointiprojektissa monet professionaaliset ryhmät vastustivat töiden uudelleen arviointia joko siksi, että uudistus heikensi heidän statustaan, tai siksi, ettei se riittävästi tunnustanut heidän työnsä aliarvostusta. Myös ay-liike oli selkeästi palkkauksellista uusjakoa vastaan, koska vallitseva palkkajako oli sen mielestä "legitiimi" /Acker 1990, 51/.

Sukupuolineutraaliuden ideologia ja syrjintämekanismien tunnistaminen

Yleistä julkisessa keskustelussa on, että sukupuolten väliset palkkaerot ja muu sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä yritetään selittää muilla kuin sukupuolesta johtuvilla syillä. Sukupuolen merkitykselle ollaan toisaalta sokeita, toisaalta se halutaan aktiivisesti torjua keskustelusta /Martikainen 1989, 59/.

Yleinen **tasa-arvon ja sukupuolineutraaliuden ideologia** ehkäisee syrjinnän näkemistä ja syrjintämekanismien tunnistamista. Sukupuolineutraalius on monessa toiminnassa olevinaan niin vahvana perusperiaattina, ettei sen kyseenalaistaminen tule kenellekään edes mieleen. /emt., 75-76; Heiskanen ja muut 1990,4/

Ammattiyhdistysliikkeen on perinteisesti katsottu toimivan sukupuolineutraalilta pohjalta. Martikaisen /Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 219/ mukaan näin ei kuitenkaan ole, vaan ammattiyhdistysliikkeen näennäistä sukupuolineutraaliutta pitäisi kutsua **sukupuolisokeudeksi** eli kyvyttömyydeksi nähdä ja tunnustaa sukupuolen merkitys esim. palkkauksen määrittämisessä.

Myös monet **työn vaativuuden arviointimenetelmät** olettavat peruslähtökohdikseen sukupuolineutraaliuden, mutta aliarvioivat kuitenkin naisten töiden vaativuutta. Työnarviointijärjestelmä, joka ei tunnista naisten ammattitaitoa, ylläpitää naisten alistamista ja toimii syrjiviä rakenteita säilyttävästi. Työnarviointi on siis valtajärjestelmä.

VII. TYÖELÄMÄN MUUTOSPAINEEET

Naisten työehtojen parantamisstrategioita

Koska naisten asema työelämässä on selvitysten mukaan muuttunut vain hyvin vähän, on aiheellista kyseenalaistaa nykyiset **vaikuttamiskanavat ja osallistumisjärjestelmät**. Toimivatko ne naisten hyväksi vai naisia vastaan? /Olennainen... 1989, 3/

Martikainen /1989, 21-25, 76/ esittää naisten työehtojen parantamisstrategioiksi **segregaation purkamisen ja samanarvoisen työn** strategioita.

Samanarvoisen työn strategia tähtää siihen, että palkkaus perustuisi työn sisältöön, eikä esim. työntekijän ominaisuuksiin tai tehtäväkohtaisiin palkkaustraditioihin. Samanarvoisuuspolitiikalla pyritään vaikuttamaan niihin traditioihin ja uskomuksiin, jotka siirtävät palkkaukseen sisältyvää diskriminaatiota eteenpäin. Keinona samanarvoisen työn strategian toteutumiselle on nähty työn vaativuuden arviointi. Työnarviointiin tulisi työpaikoilla liittyä prosessi, jossa työntekijät itse vaatisivat työnarviointikriteerien julkaisemista ja näkyväksi tekemistä. Työnarvioinnissa tulisi hyödyntää työpaikoilla olevaa asiantuntemusta. /emt., 21-25; Isotalus 1989, 18/.

Harriman /1992 a, 107/ esittää kaksi tietä parantaa naisten tasa-arvoa työelämässä:

- 1) yksitoikkoisten, yksipuolisten ja vain vähän vaikutusmahdollisuuksia sisältävien **töiden purkaminen** ja
- 2) naisvaltaisten työtehtävien ja ammattien **arvostuksen nostaminen** mm. oikeudenmukaisten työn vaativuuden arviointijärjestelmän avulla.

Sukupuolten välinen tasa-arvo yhteiskunnassa ei ole mahdollinen ilman, että yhteiskunnan sukupuolistuneet rakenteet kyetään tunnistamaan ja purkamaan. **Sukupuolistuneiden rakenteiden ja käytäntöjen purkamista** tulisi edistää seuraavin toimenpitein /Haavio-Mannila ja muut 1991 a, 194-195/:

- 1) työelämässä tulisi tukea niitä miehiä ja naisia, jotka hakeutuvat vastakkaisen sukupuolen ammatteihin,
- 2) osittain piilossa oleva sukupuolijärjestelmä ja sen pohjana olevat sukupuolisopimukset olisi tunnistettava, sekä lisäksi
- 3) olisi neuvoteltava pelisäännöistä, joiden avulla sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä pyritään purkamaan.

Sukupuolijärjestelmään sisältyvää työelämän sukupuolierottelua on kuitenkin **vaikea poistaa**, sillä miesvaltaiset työpaikat tarjoavat etuja etenkin miehille, eikä heidän näin ollen oman etunsa vuoksi kannata kovin voimakkaasti pyrkiä postamaan segregatiota työelämästä /Haavio-Mannila 1991 b, 216/. Mikäli sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttaminen jää yksinomaan naisten intressiksi, on tehtävä vaikea, ellei jopa mahdoton.

Sukupuolen mukaanottaminen itsenäisenä kategoriana yleiseen keskusteluun työelämän oikeudenmukaisuudesta ja esim. työehtosopimusneuvotteluihin vaatisi **keskiarvoihin perustuvan ajattelutavan muuttamista**. Ongelmana työehtosopimusten kohdalla ei niinkään ole laskentatekniikka vaan se, että tällöin asioita olisi tarkasteltava eriytyneemmin ja koko sopimustoiminta muuttuisi monimutkaisemmaksi. Niin työehtosopimuksissa ja työn vaativuuden arvioinnissa kuin kaikessa muussakin yhteiskunnallisessa toiminnassa on pyrittävä havaitsemaan ja tekemään näkyväksi syrjiviä rakenteita, määräyksiä ja kieltä. **Muutoksen aikaansaaminen** on kuitenkin **poliittinen kysymys**. /Martikainen 1989, 56, 77/

Palkkasyrjinnän poistaminen

Mm. Ackerin edustaman samanarvoisuusajattelun mukaan **palkan perusteena on pidettävä työn arvoa** eikä työntekijöiden tarpeita (miehille historiallisesti maksettu "perhepalkka"), näkymättömiä markkinavoimia tai yrityksen tuottamia voittoja /Acker 1990, 30-31/. Samapalkkaisuuden toteutuminen toisi naisille lisää taloudellista itsenäisyyttä ja antaisi heille näin enemmän valtaa /emt., 258/.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan Olennainen työssä -jaosto vaatii **naispalkan poistettavaksi** vuoteen 1995 mennessä seuraavilla toimenpiteillä /Olennainen... 1989, 14-16/:

- 1) Töiden samanarvoisuutta arvioivia menetelmiä on tutkittava ja kehitettävä niin, että niissä otetaan huomioon ns. naisten töille ominaiset piirteet.
- 2) Julkisen tietotuotannon kaikkia keskeisiä taloudellisia mittareita ja katsauksia on kehitettävä kuvaamaan naisten ja miesten taloudellisen aseman muuttumista.
- 3) Niin kauan kuin naisten palkat ovat miesten palkkoja pienemmät, tulee naisten taloudellisen aseman parantamisessa käyttää myös poliittisia toimia esim. verotuksessa ja tulonsiirroissa.
- 4) Todellisen samapalkkaisuuden toteuttaminen on ensisijaisesti työmarkkinajärjestöjen tehtävä.

1980-luvulle tyypilliset työelämän piirteet (hajautetut neuvottelut, henkilökohtainen palkanmuodostus, markkinoihin sopeutetut palkat ja yleinen joustavuus) ovat saaneet aikaan sen, että naisten ja miesten **palkkaerot ovat jälleen kasvaneet** /Harriman 1992 a, 107/. Myös Martikainen viittaa lähteisiin, joiden mukaan **keskitettyjen sopimusjärjestelmien** korvaaminen yritys- ja henkilökohtaisin sopimuksin voimistaisi entisestään työmarkkina-asemaltaan jo nyt vahvojen ryhmien asemaa ja kasvat- taisi eroa heikompiin ryhmiin /Kasvio 1990, Ahonen 1991, sit. Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 210/. Myös Työnarvointityöryhmä näkee keskitettyjen sopimusratkaisujen takaavan keskimäärin tasasuhteisemman ansiokehityksen niin eri alojen kuin sukupuoltenkin välillä, vaikkei niillä ole pystyttykään sanottavasti palkkaeroja supistamaan. Liitto- ja paikallistason sopimusratkaisut lisäisivat voimakkaiden liittojen, markkinavoimien yms. vaikutusta työ-

markkinoilla ja kasvattaisivat palkkaeroja /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 74/.

Hemmilän mukaan /1988, 66/ sukupuolten väliset **palkkaerot kapenevat, jos** 1) naisten määrä miesten toimialoilla, ammateissa ja työtehtävissä kasvaa, tai 2) naisten toimialojen, ammattien ja työtehtävien ansiotaso nousee keskimääräistä enemmän.

Ruotsissa ja Norjassa on käytössä segregaaation purkamiseen tähtäävä järjestelmä, joka myöntää julkista tukea niille yrityksille, jotka palkkaavat aliedustettuna olevaa sukupuolta palvelukseensa. Norjassa on lisäksi naisilla, jotka perustavat oman yrityksen, mahdollisuus saada ylimääräistä avustusta. /Olennainen... 1989, 23/

Segregaaation purkaminen ei välttämättä pienentäisi oleellisesti sukupuolten välistä palkkakuilua, sillä naiset ansaitsevat miehiä vähemmän myös miesvaltaisissa ammateissa /Allén 1990, 16; Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 215-216/. Tutkimuksissa on havaittu, että naisistumisen myötä saattaa alan tai ammatin arvostus ja sen myötä myös palkkaus jopa laskea /Martikainen 1989, 21-25/. Lisäksi Kandolin /1991, 272/ on havainnut, että aloilla, joilla ammatillinen eriytyminen on vähäisintä, työtehtävien naisvaltaisuus työpaikkatasolla alentaa palkkatasoa eniten.

Toinen tie sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseksi on **naisten ansiotason nostaminen**. Suomessa onkin 1970-luvun lopulta lähtien sukupuolten välistä palkkakuilua pyritty pienentämään työehtosopimuspoliittisesti **matalapalkkaratkaisu**in sekä vuosina 1988, 1990 ja 1991 **tasa-arvoerällä**. Palkankorotusten yhteydessä sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta tärkeitä sopimuskohtia ovat **yleiskorotusten muoto, ansiokehitystakuu sekä järjestelyvaran käyttö**. Järjestelyvara on yleensä tietty prosentti kunkin alan palkkasummasta ja sen jakamisesta liitot ja työnantajapuoli päättävät keskenään. Tasa-arvoerä puolestaan kertyy suoraan kunkin alan naisvaltaisuuden ja matalapalkkaisuuden summana /Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 209-210/. Joillakin aloilla on tasa-arvoerän vaikutusta vähennetty siten, että on jaettu järjestelyvara niille ryhmille, jotka eivät tasa-arvoerän perusteella saaneet palkan korotusta /emt., 252/.

Tasa-arvoerä merkitsee Yli-Pietilän mukaan sitä, että työmarkkinaosapuolet tunnustavat sen, että naisvaltaisten ja matalapalkkaisten alojen palkkaus on epäoikeudenmukainen, ja että sitä pitää korjata. Tasa-arvoerässä **sukupuoli on ensimmäistä kertaa otettu esille naisten kannalta myönteisenä palkanmaksuperiaatteena** /emt., 228/. Yli-Pietilä lisää kuitenkin, ettei tasa-arvoerän voi tulkita merkitsevän sitä, että tulopolitiikasta neuvottelevat olisivat päässeet yhteisymmärrykseen palkkaerojen korjaamisesta /emt. 279/.

Tasa-arvoeriä on vastustettu mm. taloudellisilla perusteilla väittämällä, ettei niihin ole varaa. Eräs mahdollisuus samapalkkaisuuteen siirtymiseksi on Bergmanin /1987, sit. Acker 1990, 261/ ehdottama menettely, jossa miesten palkkojen korotuksiin varatuista rahoista muodostetun **rahas-**

ton kautta pystyttäisiin maksamaan tarvittavat tasa-arvokorotukset.

Naisten töiden alhaisempi palkkataso suhteessa miesten töihin perustuu **historiallisiin jakomalleihin**, jotka on sisäänrakennettu organisaatioiden rakenteellisiin prosesseihin ja jotka usein ovat näkymättömiä /Acker 1990, 51/. Ackerin mukaan työn vaativuuden arvioinnin kautta lähtevä samapalkkaisuusperiaate ei uhkaa eikä tarjoa vaihtoehtoa kapitalistiselle talousjärjestelmälle ja hänen mukaansa on epävarmaa, kuinka paljon samapalkkaisuusliike pystyy korjaamaan tämän järjestelmän vääristymiä tai horjuttamaan työorganisaatioiden sukupuolistunutta alarakennetta /emt., 258-259/.

Työelämän muutostrendit ja niiden vaikutus sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Kivinen /1991, 5/ näkee länsimaaisessa työssä seuraavat **muutostrendit**:

- työn kohteen laajeneminen,
- organisaatioiden laajeneminen,
- erikoistumisen syveneminen,
- integraatiotarpeen kasvu ja
- työn yhteiskunnallistuminen.

Kivisen näkemys antaisi odottaa, että työt alkaisivat yleisesti muistuttaa entistä enemmän teoreettisesti hallittua työtyyppiä. Työt muuttuisivat vaativammiksi, vaihtelevammiksi, monipuolisemmiksi ja vähemmän yksitoikkoisiksi. Tällainen kehitys voidaan sinänsä nähdä naisten työolojen kannalta positiivisena. On kuitenkin epätodennäköistä, että tällainen kehitys olisi mahdollista yhteiskunnan kaikissa töissä. Todennäköisempää on **työtehtävien polarisoituminen** toisaalta vaativiksi, teoreettisesti hallituiksi työtehtäviksi, ja toisaalta entistä korostuneemmin yksitoikkoisiksi rutiinityötehtäviksi.

Clutterbuck /1985, sit. Vuorinen ja muut 1993, 32/ sen sijaan katsoo yritysmaailmassa tapahtuvan erityisesti seuraavia, Kivisen näkemyksille osittain ristiriitaisia, **muutoksia**:

- suuret yritykset vähentävät työvoimaa ja hierarkiatasoja,
- suuret yritykset jakautuvat pienempiin melko itsenäisiin ja tulosvastuullisiin yksiköihin,
- pienten yritysten määrä ja niiden työllistävä vaikutus kasvaa huomattavasti,
- suurten ja pienten yritysten välille syntyy uudenlaisia suhteita,
- suuret yritykset eivät enää pysty tarjoamaan sellaisia uramahdollisuuksia kuin ennen,
- tarve joustaviin työasemiin kasvaa,
- virkamiesten lukumäärä tulee vähenemään huomattavasti,
- tehokkuusvaatimukset kasvavat ja
- töiden vaativuudet tulevat yhä monipuolisemmiksi.

Hierarkiatasojen ja byrokratian vähentämisen, yrityskoon pienentämisen ja joustavuuden tarpeet kyseenalaistavat vallitsevan organisaatiologian

kan. **Uusien hierarkkisten suhteiden ja uudenlaisten organisaatiomuotojen** kautta voidaan löytää uusia keinoja toteuttaa myös tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta.

Työnarviointityöryhmän /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 76-79/ mukaan organisaatioiden menestyksen avaintekijäksi on noussut ja nousemassa **joustavuus** eli asiakkaiden tarpeiden nopea ja laadukas täyttäminen. Toimintalinjana on tulostavoitteiden asettaminen ja suuremman toimintavapauden antaminen. Joustavuus edellyttää kaikin tavoin **kevyttä ja joustavaa toimintatapaa**, jonka keskeisiä piirteitä ovat:

- matala organisaatio, jossa jokainen tuntee työstään vastuuta,
- esimies ei aktiivisesti seuraa eikä valvo työntekijöitä,
- ryhmämäinen työtapo, jonka seurauksena työn sisällöt laajentuvat ja monipuolistuvat,
- työyhteisön toimintaketjujen edullisempi kustannusrakenne,
- toiminta on organisoitu asiakasta varten ja tavoitteena on järjestelmä, joka paljastaa virheet nopeasti, jäljittää niiden perimmäiset syyt ja ratkaisee ne viipymättä,
- osaava henkilöstö, jonka asiantuntemus on teoreettisen tietämyksen ja käytännöllisen osaamisen yhdistämistä nk. käyttöteoriaksi,
- vaativat työt,
- jäykän hierarkian ja byrokratian vähentyminen, sekä
- työn sisällön, työn vaativuuden ja työntekijän ammattitaidon keskinäinen vuorovaikutus.

Työorganisaatioissa ja töiden sisällöissä tapahtuva kehitys sekä edellä kuvattu **töiden vaativuuden lisääntyminen** aiheuttavat huomattavia **muutostarpeita myös palkkaperusteisiin**. Maksettavalla palkalla ja työn todellisella vaativuudella tulee olla entistä selvempi yhteys toisiinsa. Työn vaativuuden määrittelyssä tulisikin luopua ammatti- ja tehtävänimikkeistä ja siirtyä analyyttisten työn vaativuuden arviointimenetelmien käyttöön.

Alasoini /1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 32/ puolestaan katsoo yritysten noudattelevan seuraavia yleislinjoja **pyrkiessään lisäämään joustavuutta tuottavuutensa parantamiseksi**:

- suorittavien töiden osuus vähenee ja tehtävien sisältö muuttuu tavaratuotannossa yhä enemmän kunnossapitoon ja tuotannonsuunnitteluun,
- työn organisoinnin perusyksikkönä suoritustasolla yleistyvät monitoiminnalliset ryhmät,
- organisaatiosuhteiden määrä vähenee,
- tietojärjestelmien kehittyessä organisaation eri osatoiminnot nivelletään tiukemmin toisiinsa, sekä lisäksi
- organisaatorakenteet muuttuvat vähemmän pysyviksi.

Atkinson /1987, sit. Lehto 1991, 20-21/ erottaa **kolme joustavoittamisprosessia**, joilla yritykset pyrkivät lisäämään pelivaraansa työn organisoinnissa: määrällinen, toiminnallinen ja taloudellinen joustavuus. **Määrällisellä joustavuudella** tarkoitetaan yrityksen pyrkimystä sopeuttaa työvoimansa tai tehtyjen työtuntien määrä kysynnän muutosten mukai-

selle tasolle. **Toiminnallista joustavuus** on silloin, kun työntekijöiden ammattitaitoa pyritään käyttämään entistä useammassa työtehtävässä. **Taloudelliseen joustavuuteen** kuuluu siirtyminen uusiin palkkausjärjestelmiin ja se, että palkat heijastavat markkinoiden kysynnän ja tarjonnan välistä suhdetta.

Toiminnallisen ja määrällisen joustavuuden lisääntyminen johtaa **segmentoitumisprosesseihin**, joiden seurauksena työvoima jakautuu kolmentyyppisiin ryhmiin /Atkinson 1987, sit. Lehto 1991, 21/:

- 1) **Ydintyövoimaan** kuuluvat yrityksen tärkeissä työtehtävissä työskentelevä ammattitaitoinen ja monikäyttöinen henkilöstö.
- 2) **Perifeerinen työvoima** käsittää vähempiarvoisissa ja rutiniinomaisissa työtehtävissä työskentelevät työntekijät. Heihin sovelletaan tyypillisesti määrällistä joustavuutta.
- 3) **Ulkoinen työvoima** koostuu työntekijöistä, jotka eivät ole yrityksen omaa työvoimaa, vaan esim. alihankkijoiden työvoimaa, kertaluonteisia urakoita varten välitettyjä tai itsensä työllistäviä henkilöitä.

On todennäköistä, että edellä mainittu segmentoitumisprosessi noudattaa samoja periaatteita kuin se segmentoitumiskehitys, joka on jo tapahtunut: **jakautuminen ydin- ja perifeeriseen työvoimaan noudattelee sukupuolijakoa**. Kaikki kolme Atkinsonin erottamaa yritysten joustavoittamisprosessia sisältävät potentiaalisesti naisten työmarkkina-aseman huonontumisen. On ilmeistä, että naisen asema työelämässä huononee, mikäli määrällistä joustavuutta sovelletaan työvoiman tai tehtyjen työtuntien vähentämiseksi, mikäli toiminnallinen joustavuus johtaa töiden vaativuuksien ja ammattitaitojen polarisoitumiseen tai mikäli taloudellisen joustavuuden periaatteen mukainen palkkojen riippuvuus markkinavoimista lisääntyy.

Kern ja Schumann /1986, sit. Lehto 1991, 22/ näkevät yritystoiminnan ydinsektorilla merkkejä **uudesta tuotantokäsitteestä**, jonka perustana on käsitys työntekijöiden kvalifikaatioista ja ammatillisesta osaamisesta tuotantovoimina, joita yritysjohton tulisi voimakkaasti hyödyntää. Koska tämä kehitys koskee vain ydintyövoimaa, työvoima jakautuu tämän seurauksena neljään ryhmään:

- 1) Ydinsektorin **rationalisointivoittajiin** sovelletaan uutta tuotantokäsitettä.
- 2) Ydinsektorin **rationalisointikärsijöihin** ei heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa (ikä, sukupuoli, monipuolisen ammattitaidon puute jne.) vuoksi sovelleta uutta tuotantokäsitettä.
- 3) **Kriisialoilla** työskenteleviin työntekijöihin ei myöskään sovelleta uutta tuotantokäsitettä.
- 4) **Työttömiksi joutuvat** ihmiset ovat kehityksen varsinaisia häviäjiä.

Mikäli edellä kuvattu kehitys tapahtuu, on mahdollista, että naiset tämän kehityksen päätteeksi huomaavat työskentelevänsä kriisialoilla tai löytävät itsensä rationalisointikärsijöiden tai työttömien joukosta.

Vaikuttaa siltä, että hyvin moniin työelämän mahdollisiin muutostrendeihin liittyy mahdollisuus kolmenlaiseen kehityssuuntaan, jotka noudattelevat viime vuosien suosittuun tutkimuskohteeseen liitettyjä kehityssuuntia. Edellisessä viitataan tutkimuksiin, joissa on selvitetty **automaatioteknologian käyttöönoton vaikutuksia** työelämän laatuun ja ammattitaitovaatimusten kehittymiseen. Tutkimusten tulokset ovat /Vuorinen ja muut 1993, 34-35/ ristiriitaisia. Ensinnäkin on esitetty väitteitä ammattitaitojen kohoamisesta (**rekvalifikaatioteesi**), toiseksi niiden alenemisesta (**dekvalifikaatioteesi**) ja kolmanneksi jakautumisesta toisaalta korkean ja toisaalta matalan ammattitaidon työtehtäviin (**polarisaatioteesi**).

VIII. TYÖN VAATIVUUS JA SEN ARVIOINTI

Työn vaativuus ja sen arviointi

Niin kauan kuin eri töistä maksetaan eri palkkaa, joudutaan palkkojen määrittämisessä arvioimaan töiden vaativuuksia turvautumalla jonkinlaiseen arviointimenetelmään /Acker 1990, 227/.

YK:n Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, (1960) mukaan **työn vaativuudella** tarkoitetaan niitä vaatimuksia, joita työ asettaa normaalille työntekijälle, kun hän työskentelee normaalilla työsuorituksella, ja **työn vaativuuden arvioinnilla** tarkoitetaan näiden työn tekijälleen asettamien vaatimusten arviointia /Sulkunen 1991/. Työn vaativuuden **arvioinnin kohteena on työ**, ja lähtökohtana on se, että töillä on vaativuuseroja ja se, että töiden vaativuustekijät voidaan kuvata ja mitata /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 39-40/.

Työn vaativuuden arvioinnissa työn vaativuutta tarkastellaan itsenäisenä ideaalikäsitteenä, johon vaikuttavat vain tarkasteltavan työn ominaisuudet eivätkä työntekijän ominaisuudet, työn tulos, tai työn arvo työnantajalle tai yhteiskunnalle. Pääsääntöisesti vaativat työt ovat luonnollisesti tärkeitä sekä työntekijälle, työnantajalle että koko yhteiskunnalle. Työn vaativuuden arvioinnissa ei arvioida työntekijää, hänen työsuorituksiaan, ominaisuuksiaan eikä työroolejaan, vaan itse työtä ja **sitä minkälaisille vaativuustekijöille työntekijä altistuu, jotta työ tulisi tehdyksi ainakin tyydyttävällä tasolla** /Vuorinen ja muut 1993, 6, 47-48/.

Tulosorientoituneissa yrityskulttuureissa työn vaativuus määritellään sen mukaan, kuinka paljon työllä voidaan edistää **yrittäjän päämäärien** ja tavoitteiden toteuttamista /emt., 3/.

Markkinataloudessa voidaan myös ajatella **asiakkaiden** ja **asiakkaiden** tarpeiden epäsuorasti määräävän työn vaativuuden eli sen, mitä työntekijöiden tulee osata, millaista vastuuta työntekijöille asetetaan, kuinka työ järjestetään fyysisen ja henkisen kuormituksen ja työolojen suhteen. Palkka määräytyy sen perusteella, kuinka paljon työntekijöille kannattaa kysynnän ja tarjonnan markkinoilla maksaa, jotta yrityksessä toteutuisi kustannustehokkuus ja kilpailukykyisyys /emt., 26-27/.

Trobergin /1993, sit. emt., 27/ mukaan kuitenkin perusteet palkkaeroille vaihtelevat kysyntä- ja tarjontatilanteiden mukana koko ajan, eikä asiakas ostaessaan määrittele, mikä osa kokonaishinnasta tulisi maksaa kullekin tuotannon osatekijälle, vaan maksaa kokonaisuudesta. Troberg ei myöskään pidä mahdollisena mitata suoraan kunkin työntekijän panoksen yritykselle tuottamaa hyötyä.

Samapalkkaisuusliikkeen tavoitteena on määrittää palkat työn vaativuuksien perusteella. Palkan voidaan teoriassa katsoa koostuvan kolmesta osasta: peruspalkasta eli työkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtai-

sesta palkanosasta sekä tulospalkkiosta. **Työn vaativuus** on nimenomaan **peruspalkan peruste**. /Heiskanen 1992, 38; Petäjäniemi 1992, 64/

Käsitys työn vaativuudesta ja sen arvioinnista on muuttunut ja **muuttuu** alan tutkimustiedon lisääntyessä sekä yhteiskunnallisten arvostusten, oikeudenmukaisuuskäsitysten ja työelämän muuttuessa /Työn vaativuuden... 1992, 8/. Työn yhteiskunnallinen merkitys vaihtelee yhteiskunnan muiden ilmiöiden mukana ja on myös arvioijasta riippuvainen /Asp ja muut 1992, 49/.

Jotta työn vaativuuksia voitaisiin käyttää palkkojen perusteena, täytyy niitä kyetä mittaamaan tai arvioimaan sekä sen jälkeen vertailemaan keskenään. Työn vaativuuden arviointi on **systemaattinen tapa mahdollisimman objektiivisesti vertailla erilaisten töiden arvoa** /Koskensalmi 1992, 85/. Työn vaativuuden arvioimiseksi on työstä määritettävä ne vaatimukset, jotka se asettaa tekijälleen. Näitä vaatimuksia kutsutaan työn vaativuuden arviointimenetelmissä yleisesti **vaativuustekijöiksi**. Vaativuustekijöissä kuvastuu työyhteisön **vaativuuskäsitys** /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 40/.

Työn vaativuuden arviointimenetelmät erottavat ensin muutamia **päävaativuustekijöitä**, jotka jaetaan edelleen suuremmaksi joukoksi **alavaativuustekijöitä**. Kutakin alavaativuustekijää voidaan lisäksi arvioida useamman **muuttujan** avulla. /emt., 28/

Työn vaativuuden arviointimenetelmiä on kehitetty lukuisia, ja niiden käyttämät vaativuustekijät saattavat poiketa toisistaan paljonkin. Valtaosa menetelmistä perustuu kuitenkin perinteiseen vaativuustekijöiden nelijakoon, jossa päävaativuustekijöitä ovat ammattitaito, kuormitus, vastuu ja työolot.

Töiden vaativuutta joudutaan arvioimaan myös tarkasteltaessa asioita **liiketaloudellisesti**. Tällöin arviointikriteerien tulee korreloida mahdollisimman hyvin yrityksen tuloksen ja hyödyn kanssa. Töiden vaativuutta määrittävät mm. se, kuinka paljon työ edistää organisaation **tuloksen saavuttamisessa** (mittareina: kontaktien määrä, tulokseen johtaneiden kontaktien määrä, liikevaihto, kustannukset), **asiakaskontaktien** lukumäärä ja laatu (mittareina: asiakastapahtuman kesto, asiakassuhteen kesto, asiakkaan harkinta-aika, onnistumisprosentti, vaikeiden kontaktien määrä), sekä toimien väliset erot **valuuksissa** (mittareina: oikeus päättää alennuksista, oikeus tehdä liikkeenjohdollisia päätöksiä, esimiesasema). /Vuorinen ja muut 1993, 27-28/

Vuorinen ja muut /1993, 17-18/ esittävät työarviointimenetelmien jaon kahteen luokkaan, **vanhaan ja uuteen työarviointiin**, sen perusteella, mikä on niiden **suhde sukupuolten välisiin palkkasuhteisiin**. Näitä kahta ideaalityypinomaista luokkaa voidaan kuvata niiden keskeisten ominaisuuksien suhteen taulukon 3. mukaisesti.

Taulukko 3. Vanhan ja uuden työarvioinnin keskeiset piirteet
/Tapaustutkimus... 1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 18/

VANHA TYÖNARVIOINTI	UUSI TYÖNARVIOINTI
sukupuolineutraalius siten ymmärrettynä, että sukupuoli on yhdentekevä	tietoisuus sukupuolen merkityksestä
tavoitteena on töiden uudelleen luokitus	tavoitteena naisten palkkauksen parantaminen
osa naisten tekemien töiden vaativuuksista on näkymättömiä	pyrkimyksenä on kaikkien vaativuustekijöiden näkyväksi tekeminen
objektiivisuus	kyse arvostuksista
kyse tekniikan hallinnasta	kyse neuvottelu- ja sopimuskysymyksistä
palkkahallinnon väline	naisliikkeen, naisvaltaisten järjestöjen ajama
hierarkian uusintaminen	mahdollinen hierarkian madaltaminen

Työn vaativuuden arvioinnin historiaa lyhyesti

Ensimmäiset työarvointijärjestelmät syntyivät USA:ssa **1800-luvun** puolivälissä hallinnon virkamiesten aloitteesta. Tuolloin tavoitteena oli selvittää töiden arvojärjestys ja näin turvata **palkkarauhan** säilyminen. Ajan virkamiehet olivat luonnollisesti miehiä, joten sukupuolten välisestä palkkatasa-arvosta ei ollut kysymys. /Kivinen 1991, 23-24/

1900-luvun alkupuoliskolla työarvointiin sidotulla palkkauksella pyrittiin ratkaisemaan vaihtuvuuden ja työkokemuksen puuttumisen ongelmia. Frederick W. Taylorin työnluokituksen seurauksena **tuottavuutta** pyrittiin kohottamaan työtä ja työn käsitettä pirstomalla. Käsitys pätevyydestä kaventui tarkoittamaan tehtäväpätevyyttä. Työarvointimenetelmiä systematisoitiin. Rationalisointikehitys oli voimakasta ja organisaatiot laajenivat nopeasti. USA:ssa syntyi alakohtaisia työarvointijärjestelmiä, joiden avulla pyrittiin **työrauhan** säilyttämiseen muutosten keskellä. Samalla palkkajärjestelmä vakiinnutti **hierarkkiset valtajärjestelmät**. /emt., 25-27/

Euroopassa työnluokitusjärjestelmät otettiin käyttöön **toisen maailmansodan päättyttyä**. Suurissa organisaatioissa työarvioinnilla pyrittiin integroimaan organisaation eri toimintoja. Kivisen /1991, 28/ mukaan työn ositus loi **motivaatiokriisin**, jota tänäkin päivänä yritetään ratkaista palkkajärjestelmiä kehittämällä sen sijaan, että kehitettäisiin itse työtä motivoivammaksi. Palkkausjärjestelmien uusiminen on todettu halvemmaksi kuin tuotantolinjojen muuttaminen tai työntekijöiden kouluttaminen. /emt., 28-30/

Sukupuolten välinen tasa-arvo nousi ajankohtaiseksi **sotien jälkeen**, kun teollistuminen jatkui ja yhä enemmän naisia siirtyi kodeista työelämään. 1960-luvulla poistuivat miesten ja naisten erilliset palkka-
taulukot. 1970-luvun lopulla samanarvoisuuspyrkimys kasvoi yhteiskunnalliseksi liikkeeksi, jonka seurauksena palkkaerot ovat kylläkin kaventuneet, mutta eivät poistuneet. /emt, 31/

1980-luvulla työarviointi levisi nopeasti yhä **uusille aloille**. Hastings /1992, 6-7/ löytää tähän kolme pääsyitä:

- 1) Tekninen kehitys on useilla aloilla johtanut etukäteissopimukseen ja liian moniin arviointijärjestelmiin. Uudet tuotantomenetelmät ovat hävittäneet erot käsityö-, tuotanto- ja johtoryhmien väliltä, joilla perinteisesti on ollut omat työarviointimenetelmänsä.
- 2) Organisatoristen muutosten myötä on syntynyt halu luoda myös uusi yrityskuva. Yksi keino tähän on työarviointi.
- 3) Tasa-arvolainsäädäntöjen yleistymisen on luonut työnantajien keskuudessa pelkoa siitä, että työntekijät esittävät samalkkaisuusvaatimuksia.

Hastings arvioi, että **1990-luvulla** työarvioinnin kehitys on kehitystä kohti tietokoneella tapahtuvaa työarviointia /emt., 7/.

Työn vaativuuden arvioinnin tavoitteet

Työn vaativuuden arvioinnin **yleisenä päämääränä** on arvioida työn tekijälleen asettamat sellaiset keskeiset ja olennaiset piirteet, joilla on merkitystä työn suorittamisessa organisaation asettamien tavoitteiden kannalta /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 56/.

Työn vaativuuden arvioinnin **tavoitteita** voivat olla /Vuorinen ja muut 1993, 1-9, 160; Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 8-9, 40/:

- työn vaativuuden mukaan maksettavan palkkauksen määrittäminen,
- samapalkkaisuusperiaatteen ja oikeudenmukaiseksi koetun palkkauksen toteuttaminen,
- tasa-arvonäkökulman mukainen naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän selvittäminen,
- tulosorientoituneen yrityksen tai muun organisaation pyrkimys edistää työorganisaation taloudellisten päämäärien ja tavoitteiden toteutumista,
- koulutuspoliittisten linjausten laatiminen ja koulutuksen määrällinen ja laadullinen suunnittelu,
- työorganisaatioiden ja töiden kehittäminen identifioimalla työt, jotka eivät ole vaativia, ja muotoilemalla nämä uudelleen,
- eri töiden ja ammattien sisältöjen vertaileminen ja niissä tapahtuvien muutosten seuraaminen,
- työelämän muutostarpeiden ennakoiminen,
- apuväline henkilöstön rekrytoinnissa, sekä
- työn sisältöjen ja työtä suorittavien ihmisten ammattitaidon ja

kykyjen yhteensovittaminen eli henkilöstövoimavarojen laadullisen tason nostaminen.

Hastingsin /1992, 6-7/ mukaan työn vaativuuden arvioinnin taustalla voi lisäksi olla, kuten edellä on jo todettu, yritysten halu luoda uutta, myönteisempää yrityskuvaa, tai pelko siitä, että työntekijät esittävät yleistyvien tasa-arvolainsäädäntöjen perusteella samapalkkaisuusvaatimuksia.

Työn vaativuuden arvioinnin yleisenä tavoitteena on pidetty **oikeudenmukaisiksi koettuja ja yhteisesti hyväksyttyjä palkkaperusteita** /Työn vaativuuden... 1992, 73/. Tämän samapalkkaisuustavoitteen ulkopuolelle jäävät kuitenkin kotona tehty työ, osa-aikatyö, maataloustyö ja yrittäjättyö /World Labour... 1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 1/.

Vuorinen ja muut /1993,11/ asettavat kaikenlaisten **työanalyysien tavoitteeksi** viime kädessä töiden kehittämisen ja sellaisten töiden aikaansaamisen, jotka mahdollistavat sekä tuottavuuden että työntekijän terveyden, työviihtyvyyden ja kehittämisen.

Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen

Työn vaativuuden arviointi on niin teoriassa kuin käytännössäkin monimutkainen **perinteiden, tiedon, uskomusten, ennakkoluulojen, arvojen ja politiikan vyyhti**, jossa riittää tutkimista vielä moniksi vuosiksi – ellei vuosikymmeniksi. Tiedon lisääntyessä voidaan uskomusten ja ennakkoluulojen osuutta ellei kokonaan poistaa niin ainakin vähentää. Perinteitä voidaan uudistaa. Arvoista ja politiikasta ei työn vaativuuden arvioinnissa kuitenkaan koskaan tulla pääsemään eroon. Koko työn arvioinnissahan on kysymys juuri arvoista ja siitä, mitä kulloinkin pidetään arvokkaana. Se, minkälaisten arvojen mukainen linja työn vaativuuden arvioinnissa loppujen lopuksi valitaan on aina poliittisen keskustelun tuloksena syntynyt sopimus. **Täysin objektiiviseen työn vaativuuden arviointiin** ei siis liene realistista edes pyrkiä.

Oregonin työnarviointiprojektia tarkasteltaessa voidaan havaita, mitä ongelmia tehtävien ratkaisujen poliittisuus tuo työn vaativuuden arviointiin. Uuden työn vaativuuden arviointijärjestelmän laatimiseen liittyvät tekniset ongelmat kääntyivät kerta toisensa jälkeen poliittisiksi luokka- ja sukupuolikohtaisiksi kiistoiksi. Kaikki tekniset ratkaisut uhkasivat tavalla tai toisella jonkin ryhmän poliittisia etuja. /Acker 1990, 169-170/

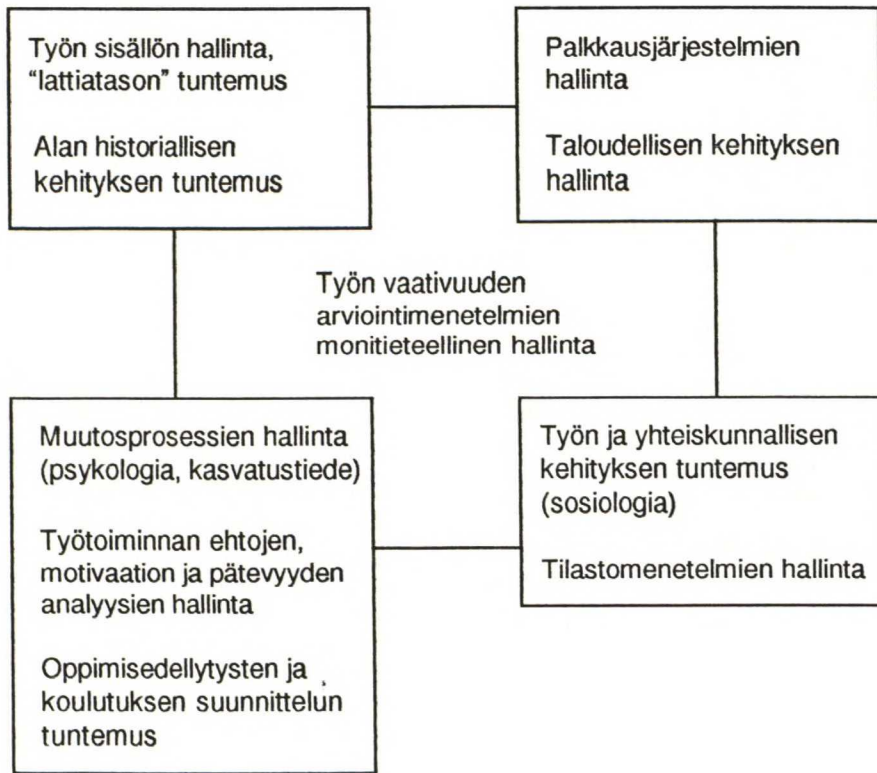
On tietenkin mahdollista pyrkiä tekemään "oikeudenmukaisia" poliittisia päätöksiä. Heiskanen /1992, 58/ ehdottaa, että työn vaativuuden arviointiin tulisi ottaa vaativuustekijöiden rinnalle tekijöitä, jotka ottaisivat huomioon **"häiritsevät" seikat**. Tällaisia tekijöitä olisivat esim.:

- neuvotteluvoimaerot,
- erot työvoiman tarjonnassa,
- erot "saavutetuissa eduissa" ja
- epäillyt syrjintätekijät.

Jokaiselle "häiritsevälle" tekijälle, jonka epäillään aiheuttavan palkkaero-

ja, tulisi laatia oma muuttujansa ja sen vaikutuksia pitäisi analysoida tilastollisesti.

Työn vaativuuden arvioinnissa ja arviointijärjestelmien suunnittelussa avainsana on **tieto** ja nimenomaan **monitieteellisyys**. Kivisen /1991, 72/ mukaan **työnarviointijärjestelmiä suunnittelevien** työryhmien **tietoperustan** tulisi kattaa ainakin kuvan 3. esittämät tiedon alueet.



Kuva 3. Työnarvioinnin kehittämisen edellyttämä tietoperusta

/Kivinen 1991, 72/

Vuorinen ja muut /1993, 160/ asettavat työn vaativuuden tutkimuksen tavoitteeksi pyrkimyksen riittävän **vahvan tutkimusperinteen** synnyttämiseen, ja pitävät tärkeinä ainakin seuraavia työn vaativuuden **tutkimusalueita**:

- 1) työn vaativuuden monitieteellinen ja tieteidenvälinen perus- ja soveltava tutkimus (liiketaloustiede, sosiologia, psykologia ja filosofia yhdessä),
- 2) työn vaativuuskäsitteen teoreettinen tutkimus ja
- 3) työn vaativuuden arviointia koskeva menetelmällinen kokeilututkimus rajatuilla aloilla.

Työn vaativuuden arviointi valtajärjestelmänä

Työn vaativuuden arviointijärjestelmään liittyy paljon valtaa nimenomaan silloin, kun sen perusteella saatua työnluokitusta käytetään palkkojen määrittämiseen. Silloin ne työt, jotka keräävät paljon vaativuuspisteitä, sijoittuvat myös palkkahaitarissa korkealle. On siis oikeudenmukaisuus-

den kannalta hyvin oleellista, että työn vaativuuden arviointijärjestelmä ottaa **mahdollisimman kattavasti ja neutraalisti huomioon kaikki työn piirteet suosimatta mitään työn ominaisuuksia**. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi tulisi välttää suosimasta vaativuustekijöitä, jotka ovat ominaisia vain toisen sukupuolen töille. Käytännössä tällaista suosimista tapahtuu esim. silloin kun toisen sukupuolen töitä arvioitaessa huomioidaan useampia vaativuustekijöitä kuin vastakaisen sukupuolen töitä arvioitaessa /Koskensalmi 1992, 87/.

Ackerin /1990,93, 98-99/ mukaan työnarviointi on prosessi, jossa työnarviointiasteikoissa ilmaistuja arvoja verrataan ja sovelletaan käytännön työtehtäviin ja niiden sisältöihin. Työnarvioitsijoiden tehtävä on mitata tietystä työtehtävästä koko organisaatiolle koituva arvo suhteessa toisen työtehtävän arvoon. Olennaisinta hänen mukaansa on se, **mistä tai kenen arvoista** työnarvioinnissa lähdetään liikkeelle, eli kuka käyttää valtaa työn vaativuuden arvioinnissa.

Acker /1991, sit. Vuorinen ja muut 1993, 20/ katsoo lisäksi työn vaativuuden arviointijärjestelmien olevan nimenomaan **liikkeenjohdollisia työkaluja**, jotka heijastavat johdon arvostuksia. Ne käsitteellistetään hänen mukaansa ensisijaisesti johtavassa asemassa olevien miesten näkökulmasta.

Acker arvostelee voimakkaasti työnarviointia siitä, että se **uusintaa organisaation hierarkiaa**. Hän katsoo, että arviointiasteikkoihin kätkeytyt työnjohdon ja työnantajapuolen arvot on asetettu järjestykseen niin huolellisesti, että hierarkkisuus itsessään nousee työnarvioinnin keskeiseksi arvoksi, ja sama hierarkkisuuden korostaminen vallitsee koko työnarviointiprosessissa. Arviointiasteikot on suunniteltu sellaisiksi, että työnarvioinnin tuloksena syntyisi "luonteva" tehtävähierarkia /Acker 1990, 98-99/.

Sukupuolikuvat ovat osa vallankäyttöä ja ne vaikuttavat myös työnarvioinnissa. Acker on Oregonin työnarviointiprojektissa havainnut, että arviointiryhmässä naiset ja miehet ovat yleensä eri mieltä naisten töiksi määriteltyjen tehtävien sisällöstä ja tavallisesti samaa mieltä miesten töiden sisällöistä. Naiset olivat hänen mukaansa valmiita hyväksymään sen, että miehet ovat miesten töiden asiantuntijoita, mutta silloin, kun arvioitiin naisvaltaisia toimistotehtäviä tai palvelualan ammatteja, naiset eivät olleetkaan asiantuntijoita /emt., 106-107/.

Työn vaativuuden arviointimenetelmät

Työn vaativuuden arviointimenetelmälle asetettavat vaatimukset

Työn vaativuuden arviointimenetelmää valittaessa ja kehitettäessä tulisi pyrkiä järjestelmään, joka omaa riittävän reagoitakyvyn, erottelukyvyn, käyttökelpoisuuden ja hyväksyttävyyden. **Reagoitukykyinen** työn vaativuuden arviointimenetelmä pystyy arvioimaan uusia töitä sekä muut-

tuvia töitä ja näiden muuttuvia vaatimuksia. **Erottelukykyinen** arviointimenetelmä pystyy arvioimaan erilaisia vaatimuksia ja niiden muutoksia. **Käyttökelpoinen** työn vaativuuden arviointimenetelmä ei aiheuta työpaikoilla erimielisyyksiä. Arviointimenetelmä on työntekijän **hyväksyttävissä** silloin, kun hän kokee yhteyden työntekijän panoksen ja arviointimenetelmän antaman tuloksen välillä oikeudenmukaiseksi. Hyväksyttävyyden varmistamiseksi tulisi järjestelmän valinnassa ottaa huomioon niin työntekijöiden ja työnantajan kuin miesten ja naistenkin näkökulmat /Työn vaativuuden... 1992, 19, 88/. Kivisen /1991, 41/ mukaan työnarviointijärjestelmän **ymmärrettävyys** (vrt. käyttökelpoisuus edellä) edellyttää runsaasti koulutusta ja **hyväksyttävyys** keskustelu- ja neuvotteluaikaa.

Työn vaativuuden arviointijärjestelmälle on asetettu ainakin seuraavia vaatimuksia:

- järjestelmän tulee olla yksinkertainen,
- järjestelmän tulee lähteä arvioitavan työn legitiimeistä vaativuustekijöistä,
- järjestelmän tulee sisältää organisaation arvot ja olla eri tahojen hyväksyttävissä,
- järjestelmän tulee perustua työn todelliseen sisältöön,
- vaativuustekijöiden on oltava erottelukykyisiä,
- järjestelmässä ei saa olla päällekkäisyyksiä,
- yhteen vaativuustekijään ei saa sisältyä useampia tekijöitä,
- järjestelmän tulee olla joustava,
- järjestelmän tulee olla tasapuolinen ja
- järjestelmän tulee olla sukupuolineutraali /Koskensalmi 1992, 86; Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 42-42/.

Työnkuvausten tulisi lisäksi täyttää erityisesti seuraavat työn vaativuuden arvioinnista johtuvat vaatimukset:

- 1) työnkuvausten kattavuus,
- 2) työnkuvausten objektiivisuus,
- 3) työnkuvausten tulee pitäytyä olennaiseen,
- 4) työnkuvausten tarkkuus,
- 5) työnkuvausten hyväksyttävyys ja
- 6) työnkuvausten tekemisen helppous ja niiden muutettavuus

/Vuorinen ja muut 1993, 64-65/.

Työn vaativuuden arviointimenetelmiä

Työn vaativuuden arviointimenetelmät voidaan karkeasti jakaa kokonaisarviointimenetelmiin ja analyttisiin arviointimenetelmiin. **Kokonaisarvioinnissa** työn vaativuutta arvioidaan kokonaisuutena ilman sen erittelemistä tekijöihinsä. **Analyttisessä arvioinnissa** taas arvioidaan työn vaativuus eri vaativuustekijöittäin ja työn kokonaisvaativuus muodostetaan näiden summana eri vaativuustekijöitä arviointimenetelmästä riippuen eri tavalla painottaen /Työn vaativuuden... 1992, 11; Vuorinen ja muut 1993, 11/.

Analyttinen työn vaativuuden arviointi on prosessi, joka sisältää seuraavat **päävaiheet**:

- a) vaativuustekijöiden ja painotusten valinta,
- b) työnkuvausten laatiminen ja
- c) arviointivaihe /Falck 1983, 13/.

Arvioinnin edellytyksenä on selvittää **arviointiperusta**, jolla tarkoitetaan arvioitavasta työstä laadittua tietopohjaa eli työnkuvausta. **Työnkuvaus** on tehtäväänalyysi eli kuvaus työhön liittyvistä tehtävistä ja toiminnoista sekä analyysi siitä työympäristöstä, jossa tehtävät ja toiminnot tehdään. Työnkuvaukset eivät kuvaa kenenkään henkilön työtä eikä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, vaan yksinomaan hänen tekemäänsä työtä /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 48-49/.

Työnkuvaukset laaditaan **työanalyysin** perusteella. Työn analysointimenetelmiä on useita ja osaan niistä palataan lyhyesti myöhemmin. Työanalyysin osat ovat yleisesti:

- a) työn identifiointi,
- b) työn sisällön keskeisten elementtien mahdollisimman täydellinen ja yksityiskohtainen kuvaus sekä
- c) työn tekijälleen asettamien vaatimusten määrittely /Falck 1983, 13/.

Työn vaativuuden arvioinnin vaiheet voidaan yksityiskohtaisemmin esittää seuraavasti:

- tavoitteiden asettaminen,
- arvioitavien töiden valinta,
- oman järjestelmän kehittäminen tai valmiin järjestelmän valinta (työn vaativuuden määrittely),
- henkilöstön koulutus,
- työarviointia suorittavien ryhmien perustaminen,
- mahdollisten ohjetöiden valinta,
- työnkuvausten laatiminen,
- arviointi (pisteytys),
- käyttöönotto,
- tulosten soveltaminen sekä
- järjestelmän ylläpito ja kehittäminen

/Työn vaativuuden... 1992, 86/

Vaativuustekijät ja niiden lukumäärä vaihtelevat eri menetelmissä. Tutkimuksia siitä, mikä vaativuustekijöiden sisällön ja lukumäärän tulisi olla, on tehty jonkin verran /uusimpia suomalaisia mm. Työarviointia Espoossa 1992; Vuorinen 1993/. On havaittu, että samansuuntaisiin tuloksiin voidaan päätyä niin muutamia kuin lukuisiakin vaativuustekijöitä sisältävillä järjestelmillä /Falck 1981/, samoin kuin toisistaan poikkeavia vaativuustekijöitä sisältävillä arviointimenetelmilläkin /Työn vaativuuden... 1992/. Myöskään eri suurilla vaativuustekijöiden **painoarvoilla** ei yllättävää kyllä näytä olevan yksiselitteisesti vaikutusta työn vaativuuden arvioinnin lopputulokseen /emt./.

Eri työn vaativuuden arviointimenetelmiä ei tässä esityksessä käsitellä tarkemmin, mutta joihinkin viitataan myöhemmin. **Suomalaisista** työn vaativuuden arviointimenetelmistä voidaan kuitenkin mainita mm.

- Johtamistaidon opiston kehittämä Palkkavaaka,
- metalliteollisuuden PARAKE 1989 ,
- sopimuspalkkaisten toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä SOPPA 1987,
- vakuutusalan tehtävien koeluokitus 1990,
- teknisten toimihenkilöiden palkkajärjestelmä Tepake,
- teollisuustoimihenkilöiden palkkajärjestelmä Ypake,
- Yleinen ryhmä,
- Metalli 77,
- lääkealan töiden luokitusjärjestelmä,
- Työnarviointityöryhmän kehittänyt menetelmä ja
- Espoon kaupungin kehittänyt menetelmä.

Näistä ainakin kahden viimeisen voidaan katsoa edustavan edellä mainittua nk. uutta työnarviointia, joka on tietoinen sukupuolen merkityksestä ja pyrkii parantamaan naisten palkkausta.

Suomalaisesta työehtosopimuskäytännöstä löytyvät seuraavat työn vaativuuden arviointimenetelmät:

- 1) ammatti- tai tehtävänimikkeistöt (kokonaisarviointi),
- 2) palkkaryhmämäärittelyt (kokonaisarviointi),
- 3) vaativuusryhmittelyt (analyttinen arviointi) ja
- 4) työnluokitus (analyttinen arviointi)

/Työn vaativuuden... 1992, 12/.

Ulkomailla on kehitetty mm. seuraavat työn vaativuuden arviointimenetelmät:

- HAY-menetelmä,
- SKF ja siitä kehitetyt CRG ja IPE,
- SAF,
- saksalainen metalliteollisuuden järjestelmä UTAH,
- Allmänna-gruppenin ruotsalainen menetelmä,
- Hampurin sähkölaitoksen järjestelmä HEV,
- ruotsalainen toimihenkilöluokitusjärjestelmä BVT,
- ITT,
- Ruotsin LO:n vaikeusasteikko ja
- Uudessa Seelannissa kehitetty menetelmä.

Työn vaativuuden arviointikriteerit

Työn vaativuuden arviointijärjestelmän luomisen keskeisimmän osan muodostavat **vaativuustekijöiden valinta, arviointiasteikkojen laadinta sekä vaativuustekijöiden keskinäinen painotus**. Työn vaativuutta arvioitaessa tulee kaikki oleelliset työn piirteet arvioida kerran ja vain kerran. Pällekkäisiä vaativuustekijöitä ei siis tulisi olla.

Vaativuustekijöiden valinta on paitsi työn vaativuuden arvioinnin

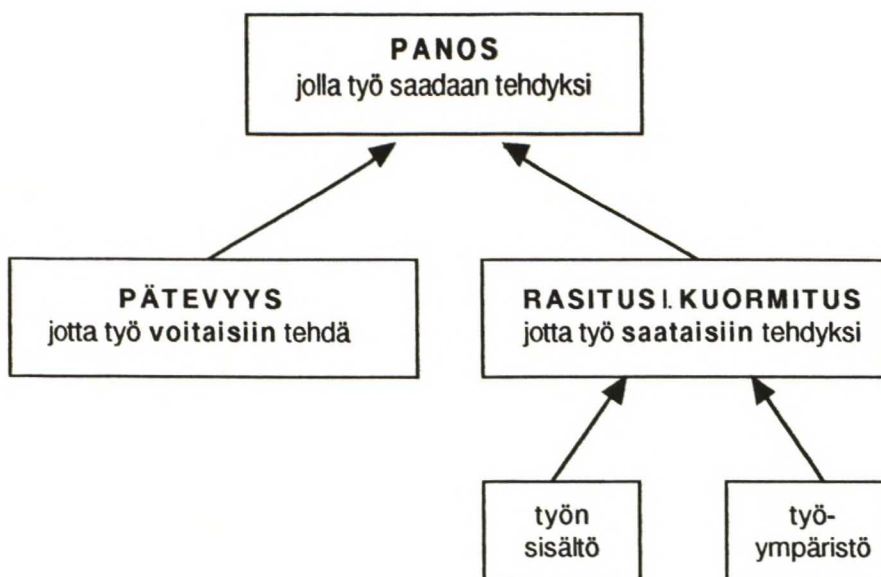
keskeinen toimenpide myös aina subjektiivinen toimenpide ja perustuu valitsijoiden ammattitaitoon sekä heidän arvoihinsa. Vaativuustekijöiden lukumäärä ja sisältö ovat viime kädessä **sopimuskysymyksiä**. Töiden **vaativuustekijöitä voidaan etsiä eri tavoin** /Työn vaativuuden... Loppu-raportti 1994, 44-46/.

- 1) Organisaation keskeisistä ja tyypillisimmistä töistä laaditaan mahdollisimmat kattavat työnkuvaukset ja etsitään näiden perusteella olennaisia vaativuustekijöitä.
- 2) Eri tehtävissä toimivia työntekijöitä pyydetään täyttämään töiden sisältöä ja tavoitteita koskevat kyselylomakkeet.
- 3) Valitaan tietyt alustavat vaativuustekijät (valitsemalla jollakin alalla jo käytössä oleva järjestelmä tai käyttämällä apuna organisaatiosta saatavaa kirjallista tietoa esim. strategiasuunnitelmia, tulosityksikköjen tavoitteita ja tehtäviä yms.), ja lähdetään testaamaan niiden kattavuutta ja toimivuutta töissä.
- 4) Laaditaan nykytilan analyysi ja tavoitetila organisaatiosta ja sen töistä.

Vaativuustekijöitä valittaessa tulisi pyrkiä **selkeyteen ja yksinkertaisuuteen**. Falck /1983/ on todennut, ettei vaativuustekijöiden suuri lukumäärä yleensä lisää menetelmän **luotettavuutta**, vaan kolme tai neljä päätekijää riittää. Vain muutamaa vaativuustekijää käytettäessä reliabiliteetti paranee myös siksi, että työnarvioijat pystyvät hahmottamaan kun-kin vaativuustekijän riittävän selkeästi.

Ruotsin ammattiliittojen keskusjärjestössä **LO:ssa** /Harriman 1992 a, 109-110; 1992 b, 38-39/ kehitelty **vaikeusasteikko** lähtee liikkeelle perusasioista eli siitä, että työn vaativuuden arvioinnissa on arvioitava se panos, jolla työ saadaan tehdyksi. Tämä panos muodostuu kahdesta osasta: pätevydestä ja rasituksesta. Jotta työ **voitaisiin tehdä**, tarvitaan tietty pätevyys ja tiettyjä tietoja ja taitoja. Pätevyyden määrittää koulutus ja oppiminen ammattiin. Jotta työ **saataisiin tehdyksi**, tarvitaan suoraa panosta eli kuormitusta, joka voi olla riippuvaista sekä työn sisällöstä että siitä ympäristöstä, jossa työ tehdään (kuva 4.). Kuormitus määräytyy seuraavien alaulottuvuuksien perusteella:

- ongelmien ratkaisu ja tarkkaavaisuus,
- vastuu ja riskit,
- ihmissuhteet,
- työn vaihtelu,
- lihasten ja aistielinten kuormitus, sekä
- fyysinen ympäristö.



Kuva 4. Työn vaativuuden arviointinormit LO:n vaikeusasteikossa.

Heiskasen /1992, 46-47/ mukaan **palkkaperusteet määrittävät kysynnän ja tarjonnan mukaisesti**. Koska palkansaajat haluavat viihtyisyyttä ja työnantajat haluavat, että a) tärkeät työt tulevat tehdyiksi, b) hankalatkin työt tulevat tehdyiksi ja c) työt tulevat tehdyiksi oikein, täytyy palkkaa maksaa vastuusta, olosuhteista ja rasituksista sekä työtaidosta, eli siis työn vaativuudesta.

Heiskanen kuten monet muutkin työn vaativuuden arviointimenetelmien kehittäjät päätyy siis perinteiseen työn **vaativuustekijöiden nelijakoon**, joka alunperin on esitetty jo vuodelta 1951 peräisin olevassa ILO:n samapalkkaisuussopimuksessa. Tämä nelijako erottelee toisistaan seuraavat päävaativuustekijät:

- ammattitaito,
- kuormitus,
- vastuu ja
- työolot. /Työn vaativuuden... 1992,21/

Valtaosa nykyisistä ja nykyisin kehitteillä olevista työn vaativuuden arviointimenetelmistä noudattaa pääpiirteissään tätä nelijakoa. Eri menetelmät antavat eri vaativuustekijöille kuitenkin eri merkityksiä ja jakavat päävaativuustekijät erilaisiksi joukoiksi varsinaisia vaativuustekijöitä.

Ammattitaito

ILO:n samapalkkaisuussopimus määrittelee **ammattitaidon** älylliseksi ja fyysiseksi taidoksi, joka on hankittu kokemuksella, harjoittelulla, koulutuksella tai luontaisilla kyvyillä.

Työnarviointityöryhmän esittämässä vaativuustekijäkehikossa puolestaan ammattitaitoa kutsutaan **osaamiseksi**, joka määritellään tiedoiksi ja taidoiksi. /Työn vaativuuden... 1992, 89-90; Vuorinen ja muut 1993, 51/.

Ammattitieto voidaan jakaa kolmeen osaan: kirjatietoon, käytännölliseen tietoon ja kokemukselliseen tietoon /Helakorpi 1992, sit. Vuorinen ja muut 1993, 51/.

Josefson /sit. emt., 92/ jakaa työssä tarvittavan ammattitiedon väitetietoon ja osaamistietoon. **Väitetieto** on teoreettista ja kielellisinä väitteinä esitetävissä olevaa tietoa, jota välitetään koulutuksessa, ja **osaamistieto** puolestaan tietoa, joka on tulosta omakohtaisesta tutustumisesta työtoimintaan, kypsymisestä ja elämäkokemuksesta. Vuorinen ja muut ovat havainneet, että tiedon laajuutta ja syvyyttä arvioitaessa on helpompaa ottaa huomioon työssä tarvittava väitetieto kuin osaamistieto.

Ammattitaitoja puolestaan ovat fyysiset, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot. Ammattitaidon kehittymiseen vaikuttavat yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja taitavuus sekä ympäristötekijät. Ihmisen **taitavuus** voi olla tietopohjaista (kognitiivinen alue), toimintopohjaista (psikomotorinen alue) tai tunnepohjaista (affektiivinen alue). **Ympäristötekijät** voivat olla joko fyysisiä tai sosiaalisia. /Helakorpi 1992, sit. emt., 51/

Työnarviointityöryhmän teettämässä tutkimuksessa havaittiin ammattitaitojen järjestäytyvän viidelle keskeiselle ulottuvuudelle, jotka ovat: **kielitaidot, ketteruus, ihmissuhdetaidot, organisointikyky ja tekniset taidot** /emt., 52/.

Kuormitus

Kuormitus voi ILO:n samapalkkaisuussopimuksen mukaan olla joko fyysistä, henkistä tai aistien kuormitusta. Työnarviointityöryhmä jakaa esityksessään kuormituksen fyysiseksi sekä henkiseksi ja emotionaaliseksi kuormitukseksi /Työn vaativuuden... 1992, 92-93/. Fyysinen kuormitus riippuu siitä, kuinka paljon työ vaatii energiaa ja voimaa, ja henkinen kuormitus siitä, kuinka paljon paineita on kestättävä /Heiskanen 1992, 48/.

Työnarviointityöryhmän teettämässä tutkimuksessa keskeisiksi ulottuvuuksiksi nousivat seuraavat työhön liittyvät kuormitustekijät:

- **fyysinen kuormitus**, jota aiheuttavat erityisesti tuki- ja liikuntaelinten kuormitus, aistien rasitus, toistotyö, rajoittuneet liikkumismahdollisuudet, työn kiireisyys, taukojen vähäisyys ja palautumisjaksojen vähäisyys,
- **psyykinen kuormitus**, jota aiheuttavat erityisesti työn edellyttämä kärsivällisyys, toisten tunne-elämään paneutuminen, päätöksenteon vaikeus, turhauttavat työtilanteet, sidonnaisuus työhön, kiireisyys, yksitoikkoisuus, epäsäännöllinen työaika ja työskentely yksin /Vuorinen ja muut 1993, 54/.

Loppuraportissaan /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 23-24/ työnarviointityöryhmä kyseenalaistaa kuitenkin sen, **tarvitaanko henkistä kuormitusta erillisenä vaativuustekijänä**. Henkisen kuormituksen on nimittäin havaittu olevan läheisessä yhteydessä **osaamiseen ja vastuuseen**, ja useiden tutkimusten mukaan parempi osaaminen vähentää

selvästi henkistä kuormittavuutta.

Fyysisen kuormituksen on puolestaan havaittu olevan voimakkaasti riippuvaista **työoloista**. Työolosuhteiden heikentyessä fyysiset kuormitustekijät lisääntyvät. /emt., 24/

Fyysisen ja henkisen kuormituksen arviointia vaikeuttaa se, että yksilöt kokevat työhön sisältyviä kuormitustekijöitä **subjektiivisesti** eri lailla /Vuorinen ja muut 1993, 93/. On esitetty /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 24/ olevan mahdollista, että **sukupuolet kokevat työn saman vaativuustekijän eri lailla**: miehet vastuuna ja naiset henkisenä kuormituksena. Arviointitilanteissa vaikuttaa lisäksi **sensitiivisyys- eli herkkätuntisuusi**miö: on helpompi huomata työn edellyttämiä kielteisiä kuin myönteisiä kuormitus- ja työolotekijöitä. Kuitenkin työn tulisi kuormittaa tekijäänsä **myönteisellä** tavalla, eli jokaisessa työssä tulisi esiintyä jossain määrin kuormitustekijöitä /emt., 23/.

Vastuu

Työnarviointityöryhmän /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 21/ mukaan **vastuun** ymmärtämiseen vaikuttavat organisaatioiden erilaiset **tavoiteasettelut** sekä sellaiset työstä riippumattomat tekijät kuten organisaation **kulttuuri** ja psykososiaalinen **näkemy**s oikeudellisesta vastuusta.

Vastuu määräytyy ILO:n samapalkkaisuussopimuksen mukaan sen perusteella, kuinka paljon työnantaja luottaa työntekijään tehtävien tärkeyden mukaan. Työnantajan voidaan tällöin ajatella olevan valmis maksamaan työntekijälle tämän **halusta ja kyvystä kantaa huolta** työn tuloksista /Heiskanen 1992, 46/.

Vastuun on määritelty myös olevan työntekijälle työssä asetettu sellainen **velvoite**, johon hän toiminnallaan voi vaikuttaa /Peltokurppa 1991, 12/.

Teknisellä alalla määritetään vastuu usein työssä tapahtuvan **virheen seurausten vakavuuden** kautta /Pöyhönen & Vaara 1991, 20/. Asp ja muut /1992, 50/ puolestaan määrittelevät vastuun **velvollisuudeksi huolehtia joidenkin asioiden toteuttamisesta työssä**, ja jättävät vastuun huonoon tai hyvään kantamiseen liittyvät mahdolliset rangaistukset ja palkkiot käsitteen ulkopuolelle.

On myös esitetty ajatuksia, joiden mukaan vastuu pitäisi sisällyttää muihin vaativuustekijöihin. Vastuun voidaan ymmärtää olevan **kuormitustekijä** tai eräänlainen **olosuhdehaitta**. Kyvyn kantaa vastuuta puolestaan voidaan ajatella olevan eräs **ammattitaidon ulottuvuus**. Vastuun sinänsä voidaan ajatella olevan psyykkinen kuormitustekijä, eräänlainen "taakka", joka työn tekijän täytyy "kantaa" työtä tehdessään. Oman "taakkansa" aiheuttaa lisäksi tietoisuus niistä riskeistä ja vaaroista, jotka saattavat olla seurauksena tehtävän vastuuttomasta tai huolimattomasta

hoitamisesta. Nämä vastuuseen liittyvät "taakat" voidaan katsoa myös työhön liittyviksi olosuhteiksi tai haittatekijöiksi, joita työstä ei sen luonteen vuoksi voida poistaa ja joihin työn tekijän on siis sopeuduttava pysyäkseen työtä tekemään. Esimerkiksi lääkärin on kyettävä tekemään vaikeita ja nopeita päätöksiä ja samanaikaisesti sopeuduttava toimimaan sillä riskillä, että hänen toimenpiteensä saattavat vahingoittaa potilasta. Ammattitaitoisen työntekijän voidaan ajatella **osaavan, pystyvän ja jaksavan** kantaa työhönsä sisältyvän vastuun.

Käytännön arvioinneissa on **osaamisen ja vastuun** havaittu kytkeytyvän toisiinsa siten, että mitä enemmän työn arvioidaan edellyttävän osaamista, sitä enemmän siihen arvioidaan "automaattisesti" liittyvän myös vastuuta /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 22/.

Espoon työarviointiprojektin tutkija Lea Rantanen nostaa esiin jokaisen työntekijän **vastuun omasta työstään** – tätä vastuuta ei voi siirtää kovin ylös hierarkiaan /Rantanen 1992, 102/.

Työolot

Työarviointityöryhmän esityksessä **työoloilla** arvioidaan työn sisältämät vaarat ja haitat, joita ovat mm. vahingon aiheuttamisen vaara, sairastumisvaara, työhön liittyvät haittatekijät ja erityisympäristöt /Työn vaativuuden... 1992, 93; Vuorinen ja muut 1993, 56/.

Työn yleisen kehittämisen periaatteiden mukaista on ensisijaisesti pyrkiä mahdollisuuksien mukaan **poistamaan** työhön sisältyvät haitat ja vaarat muotoilemalla uudelleen itse työtä ja toisaalta työolosuhteita. Niiltä osin kuin haittoja ja vaaroja ei työn luonteen vuoksi voida poistaa, on perusteltua **kompensoida** näitä tekijöitä **palkan muodossa**.

Vaativuustekijöiden arviointiportaiden ja painotusten valinta

Pyrittäessä tasa-arvoiseen työn vaativuuden arviointiin pitäisi arviointiasteikkoja laadittaessa kiinnittää huomiota **arviointiportaiden lukumäärään**. Mikäli vaativuustekijöiden mittaamiseen tarkoitetuissa asteikoissa on eri määrä portaita, ovat vaativuustekijät eriarvoisia lopullisessa yhteenvedossa /Harriman 1992 a, 111/. On esitetty väitteitä, joiden mukaan miesten töihin liittyviä vaativuustekijöitä arvioitaisiin useampiportaisilla asteikoilla kuin naisten töihin liittyviä vaativuustekijöitä. Vastaavasti on myös tutkimustuloksia, jotka osoittavat, että työehtosopimuksissa miesten ammateissa työntekijät jakautuvat useampaan palkkaluokkaan kuin työntekijät naisten ammateissa.

Työarviointityöryhmä on kuitenkin sitä mieltä, että eri muuttujilla tulee olla eri määrä arviointiportaita. Kuinka monta **arviointiporrasta eli vaativuustasoa** kussakin vaativuustekijässä voi olla, riippuu organisaation töiden luonteesta. Eri vaativuustasojen tulee olla selkeästi toisis-

taan erotettavissa. Niiden oikea lukumäärä on selvitettävä **testauksin**. /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 47/

Työn vaativuuden arviointijärjestelmää luotaessa joudutaan ratkaisemaan se, onko jokin työn vaativuustekijä (so. kokonaisvaativuuden osatekijä) organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta merkittävämpi kuin jokin toinen ja jos näin on, millä **painoarvolla** kukin vaativuustekijä vaikuttaa työn kokonaisvaativuuteen. Vaativuustekijälle annettu painoarvo kuvaa asianomaisen **vaativuustekijän arvostusta organisaatiossa**. /emt., 47/

Vuorinen ja muut /1993, 7/ ovat tulleet siihen johtopäätökseen, ettei vaativuustekijöiden painoarvojen asettamiselle voida löytää tutkimuksellisia perusteita, vaan painot on asetettava eri lailla eri työpaikoissa ja erilaisissa töissä lähinnä eri osapuolten välisten **neuvottelujen** perusteella. Painoarvojen valitseminen on siis **sopimuspoliittinen** kysymys, johon vaikuttavat mm. toimiala, arvioitavat ammatit ja työt, aikaisemmat kokemukset sekä yleiset arvostukset /Työn vaativuuden... 1992, 14/.

Niin vaativuustekijät kuin niiden painoarvotkin ovat **aikaan sidottuja**. Esimerkiksi elintason nousun myötä on olosuhdehaittojen ja rasitustekijöiden painoarvo noussut muihin tekijöihin verrattuna. /Heiskanen 1992, 48/

Vuorinen ja muut ovat tutkiessaan /1993, 122-124, 156/ painokertoimien vaikutusta arvioituun töiden kokonaisvaativuuteen havainneet, **etteivät painokertoimet ole kovin oleellisesti yhteydessä kokonaisvaativuuksiin**. Vaativuustekijöiden erilaisen painottamisen seuraukset kytkeytyvät pääsääntöisesti työn luonteeseen (sosio-ekonominen luokitus), mutta joidenkin vaativuustekijöiden painottamisella on ensisijaisesti työntekijän sukupuoleen kytkeytyviä vaikutuksia /emt., 146-148/.

Mikäli kaikille työn vaativuuden osatekijöille annetaan **yhtä suuri paino**, tasoittuvat sosio-ekonomisten ryhmien väliset kokonaisvaativuuserot jonkin verran. Sosio-ekonomisten ryhmien väliset erot töiden kokonaisvaativuuksissa ovat sitä jyrkempiä, mitä enemmän pannaan painoa osaamiselle ja vastuulle /emt., 152/.

Vuorinen ja muut esittävät, että yksittäisen vaativuustekijän painoarvon tulisi olla suurempi silloin, kun annettu arvio ilmentää **erittäin korkeaa vaativuuden tasoa**, verrattuna siihen tapaukseen, että arvio on keskitasoista tai vähäistä vaativuutta ilmentävää /emt., 74/.

Työn vaativuuden arvioinnin ongelmia

Työn vaativuuden arviointiin liittyy lukuisia ongelmia alkaen **peruskäsitteiden ja tavoitteiden** määrittelystä, ja päättyen arviointimenetelmien käytännön **soveltamiseen** töiden arvioinnissa.

Työn vaativuutta arvioitaessa joudutaan miettimään työn arvoa ja sitä, kuinka **työn arvo** tulisi määritellä: tarkoitetaanko työn luonnetta, työntekijän panosta vai työn arvoa työnantajalle /Asp ja muut 1992, 5/.

Työn vaativuuden arviointihankkeen aluksi tulisikin selkeästi **määritellä tavoitteet**, esim. onko ongelmana palkkauksellinen eriarvoisuus vaiko vanhentunut työn vaativuuden arviointijärjestelmä /Työn vaativuuden... 1992/. Mikäli tavoitteena on palkkasuhteiden muuttaminen, on odotettavissa, että mahdolliset "häviäjät" asettuvat vastustamaan koko hanketta. Kun työn vaativuuden arvioinnin avulla pyritään toteuttamaan samapalkkaisuusperiaatetta, joudutaan miettimään ongelmaa siitä, kuinka **samanarvoisen työn käsite** tulisi määritellä ja toisaalta sitä, kuinka erilaisia töitä voidaan **vertailla keskenään**.

Käytössä olevat työn vaativuuden arviointimenetelmät heijastavat yhteiskunnassa ja työorganisaatioissa voimassa olevaa **hierarkiaa ja vallitsevia arvoja**. Arvioinnin suorittajien **subjektiivisuus, ennakkokäsitykset ja puutteellinen osaaminen** vaikuttavat kaikissa työn vaativuuden arvioinnin vaiheissa. Työnarviointimenetelmät mittaavat helposti ensisijaisesti **kulttuurisia arvoja** ja niistä maksettavia korvauksia /Remick 1984, sit. Acker 1990, 53/. Arviointiin osallistujien tulisikin ennen arviointityötä pyrkiä **yhteiseen näkemykseen** työn vaativuudesta ja työryhmässä vallitsevista arvoista.

On usein vaikeata erottaa toisistaan **työ ja sen tekijä**. Työntekijät muokkaavat omaa työtään. Työ ja sen tekijälleen asettamat vaatimukset saattavat muuttua työntekijän harjaantuessa ja rutiinien muodostuessa sekä mm. työntekijän vaihtuessa. Eri työntekijät **kokevat** työn vaativuustekijät eri lailla, mikä saattaa vaikuttaa suurestikin siinä vaiheessa, kun työnkuvauksia laaditaan. Mikäli työntekijä on harjaantunut työhönsä, saattavat rutiiniluonteiset työn vaativuudet jäädä huomaamatta niin työntekijältä itseltään kuin työnkuvauksen laatijaltakin. Samoin saattaa käydä kuormitustekijöille, joita työntekijä ei koe kovin kuormittaviksi. Arvioinnin lähtökohtana tuleekin olla **keskivertoisen ammattitaidon omaavan kyky suoriutua tehtävistä** eikä henkilön ammatitaito saa vaikuttaa työn vaativuuden arvioinnissa /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 19/.

Ackerin /1990, 254/ mukaan **käsitys ruumiittomasta työntekijästä** vastaa kuitenkin miestä, jolle työ on koko elämä ja jonka päivittäisistä tarpeista ja lapsista huolehtii nainen.

Yleensä työnarviointimenetelmillä ei saada töitä, joissa **taitovaatimus on keskittynyt kapealle sektorille**, luokitelluiksi taitoja vaativiksi. Vähemmän vaativiksi jäävät ylipäättään **käsityötyyppinen tai luova työ** /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 13/. Eniten vaativuuspisteitä saavat työt, joissa taitovaatimuksia liittyy hyvin moneen eri taidon osa-alueeseen /Asp ja muut 1992, 50/. Tämän korjaamiseksi on ehdotettu, että yksittäisen vaativuustekijän painoarvoa korotettaisiin silloin, kun työ vaatii erittäin korkeaa osaamista tämän vaativuustekijän alueella /Vuorinen ja muut 1993, 74/.

Yhden yhteisen työn vaativuuden arviointimenetelmän soveltamista kaikilla aloilla vaikeuttaa lisäksi se, että yhdellä vaativuuskehikolla ei saada arvioiduksi kaikkia **eri alojen töille asetettuja erityisvaatimuksia** /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 14/.

Vuorinen ja muut ovat havainneet, että:

- työn vaativuuden arvioinnilla on taipumus perustua voittopuolisesti **työn ulkoisiin, havaittavissa oleviin tekijöihin** /1993, 88/,
- mikäli töitä arvioivassa ryhmässä ei ole mukana arvioitavan työn edustajaa, arvioidaan työ **mielummin ala- kuin yläkanttiin** /emt., 94/, ja
- työnarvioinnissa vaikuttaa **huomiotaherättävyyssvinouma**, jolla tarkoitetaan sitä, että työn hallitseva elementti vaikuttaa arvioijien kokonaiskäsitykseen työstä /emt., 95/.

Vuorinen ja muut havaitsivat tutkimuksessaan useita mahdollisia työn vaativuuden arvioinnin käytännön toteuttamisessa vaikuttavia virhelähteitä, jotka on korjaustoimenpide-ehdotuksineen esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Työn vaativuuden arvioinnin virhelähteet ja keinot, joilla virhelähteiden vaikutuksia voidaan vähentää /Vuorinen ja muut 1993, 142-142/

Työn vaativuuden arvioinnin virhelähteet	Toimenpiteet
Arvioitsijoilla on erilainen taustatieto. Arviointitilaisuudet poikkeavat ulkoisilta puitteiltaan ja ajankäytöltään eri paikoissa toisistaan. Arvioitsijoiden oma tausta ja omat intressit vaikuttavat arviointeihin. Arvioitsijat ovat perehtyneet työnkuvauksiin eri lailla, he muistavat työnkuvaukset eri lailla, he tuntevat tarkasteltavat työt eri lailla, he ovat eri lailla motivoituneita tekemään huolellisia arviointeja ja työnkuvauksetkin poikkeavat toisistaan. Arviointitilaisuuksien vetäjinä toimivat tutkijat vaikuttavat arviointitilanteissa arvioijiin eri lailla, tulkitsevat arviointien tekemisen yhteydessä käytyä keskustelua eri lailla ja kirjaavat arviointeja ylös eri lailla.	Koulutus Työpaikoille annetut ohjeet Arviointi yhdenmukaisissa ryhmissä Koulutus Motivointi Yhdenmukaistaminen Koulutus

Arviointi olisi virheiden eliminoimiseksi tarkoituksenmukaista toteuttaa **koulutetuissa arviointiryhmissä**. On nimittäin havaittu /emt., 144/, että ryhmien jäsenten omia töitä koskevat arviot ovat keskimäärin korkeampia kuin niiden ryhmissä arvioidut vaativuuspiistemäärät. Tähän vaikuttaa toisaalta oman työn arvostus ja toisaalta ryhmäarvioinnin kontrolloiva luonne.

Asp ja muut /1992, 51/ toteavat suuria ongelmia seuraavan nykyisestä tilanteesta, jossa työn vaativuuden **arviointimenetelmät ovat melko kehittymättömiä**, mutta näihin menetelmiin kuitenkin kohdistuu **suuria odotuksia**. Lisäksi tutkimus toteaa /emt., 53-54/ työnarviointiprosessin keskeisiksi ongelmiksi **otoksen harhaisuuteen** liittyvät ongelmat. On vaikeata kuvata työtä sen suorittajasta riippumattomasti sekä löytää kustakin työstä tilastollisesti pätevä otos.

Työnarviointityöryhmä esittää työn vaativuuden **arvioijille suositeltaviksi seuraavia menettelytapoja**, joilla virhearviointeja voidaan vähentää /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 57-61/.

- 1) Tulee pyrkiä objektiivisuuteen ja yhteisymmärrykseen. Eri osapuolten tulisi kokea tehdyt ratkaisut oikeudenmukaisiksi.
- 2) Tulee arvioida työtä, ei henkilöä.
- 3) Tulee arvioida työtä, ei nimikettä, sillä samalla nimikkeellä työskentelevien töiden sisällöt saattavat poiketa toisistaan huomattavasti.
- 4) Tulee arvioida työ sellaisena kuin se on, unohtamatta työntekijän ei-tyypillisiä tai määräaikaista tehtäviä.
- 5) Tulee oppia havaitsemaan ns. tunnistamattomat ja tunnustamattomat taidot.
- 6) Tulee välttää automaattisia arvostuksia ja tiedostaa arviointiryhmän jäsenten arvomaailmojen vaikutus.
- 7) Tulee tiedostaa arvioitavaa työtä edustavan arviointiryhmän jäsenen asema ja hänen ja muiden jäsenten väliset erimielisyydet.
- 8) Kaikkien arvioitsijoiden tulee osallistua aktiivisesti kaikkien töiden arviointiin.
- 9) Tulee analysoida johdattaako joku arviointiryhmän jäsen muiden arviointia esim. avaamalla keskustelun, tekemällä ensimmäisen ehdotuksen tai esimiesasemansa tai sukupuolensa mukanaan tuoman auktoriteetin avulla.
- 10) Tulee tiedostaa arviointiryhmän ilmapiirin sekä mahdollisten liittoumien ja reviirien puolustuksen vaikutus.
- 11) Tulee varmistaa arviointitulosten ylläpitäminen työtehtävien muuttuessa ja uusien työtehtävien syntyessä.
- 12) Tulee pyrkiä yhtenäiseen linjaan ja pysyviin tulkintoihin läpi koko arviointiprosessin.

Työn vaativuuden arvioinnin uusimman tutkimuksen tuloksia

Espoon kaupungin työnarviointiprojekti on tuottanut mielenkiintoisia tutkimustuloksia. Tutkijat tekivät esitutkimusaineistossa lukuisia faktorianalyysseja, joilla pyrittiin selvittämään, mitkä tekijät parhaiten selittävät työn vaativuutta. Kaikissa faktorianalyysseissä **tärkeimmiksi** työn vaativuutta selittäviksi **faktoreiksi** nousivat:

1. taloudellinen vastuu,
2. ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja palvelutaidot,
3. tietojen käsittely ja välittäminen sekä
4. työolosuhteet /Rantanen 1992, 99; Työnarviointia Espoossa 1992, 11-12/.

Perinteiselle vaativuustekijöiden nelijaolle **uusia keskeisiä ulottuvuuksia** ovat edellisistä ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja palvelutaidot (muuttujia tällä ulottuvuudella ovat: kyky kuunnella ja auttaa, ihmissuhdeongelmien käsittely, kyky herättää luottamusta ja tunnekuormittavuus) sekä tietojen käsittely ja välittäminen.

Parhaimmaksi faktorianalyysiversioksi osoittautui **14 faktorin analyysi**, jonka **selitysosuus oli n. 70%**. 14 faktorin tulos vaatavuustekijöiksi ryhmiteltynä on seuraava (suluissa on ulottuvuuden selitysosuus):

1. Ammattitiedot ja -taidot:

- ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja palvelutaidot (13%)
- kielitaito (4%)
- eri asioiden yhteensovittaminen ja laitteiden hallinta (2%)
- muu yhteensovittaminen (2%)

2. Vastuu:

- taloudellinen vastuu (15%)
- tietojen käsittely (7%)
- materiaalivastuu (4%)
- työn kehittäminen (4%)
- valvonta ja turvallisuus (3%)

3. Kuormittavuus:

- kuljetusvälineiden ja koneiden käyttö (3%)
- toistotyö (2%)

4. Työolosuhteet:

- aistien käyttö / fysikaaliset haitat (4%)
- terveysriskit (4%)
- biologiset ja kemialliset haitat (3%) /Rantanen 1992, 99; Työnarviointia Espoossa 1992, 14/.

Kaikki neljä perinteistä päävaatavuustekijää siis löytyivät näistä tärkeimmistä faktoreista. Espoossa saadut tutkimustulokset viittaavat kuitenkin siihen, että työn vaatavuutta mittaavia **tekijöitä on enemmän kuin yleiset neljä**. Huomattavaa myöskin on, että Espoon työnarviointimenetelmään liitetty viides päävaatavuustekijä **”työn yhteiskunnallisen merkitys”** ei latautunut lainkaan 14 tärkeimmän faktorin joukkoon /Rantanen 1992, 100; Työnarviointia Espoossa 1992, 14/.

Perinteisesti ovat työn kuormittavuustekijät muodostaneet yhden päävaatavuustekijöistä ja yleensä se on saanut yhtä suuren painon kuin ammattitaito tai vastuu. Espoon työnarviointiprojektin esitutkimuksessa havaittiin kuitenkin monien **kuormittavuustekijöiden latautuvan osaksi ammattitaitoa** /Työnarviointia Espoossa 1992, 15/.

Aspin ja muiden **TUPO-työryhmän** toimeksiannosta tekemä tutkimus /1992, 53/ puolestaan kyseenalaistaa työolojen itsenäisen aseman vaatavuustekijöiden joukossa. **Työolot korreloivat** melko voimakkaasti työn **kuormittavuuden kanssa**. Uudeksi vaatavuustekijäksi myös tämä tutkimus nostaa työn edellyttämät **ihmissuhdetaidot**.

Asp ja muut /1992, 54/ toteavat, ettei luokituksia tulisi sitoa niinkään ilmiöiden esiintymisfrekvensseihin, vaan pikemminkin tulisi korostaa vaatavuuteen liittyvien ilmiöiden syvyyttä.

TUPO-työryhmän jatkotutkimuksessa Vuorinen ja muut /1993, 141/ havaitsivat, että kuormittavuustekijöistä **henkinen kuormitus** on läheisesti yhtey-

dessä osaamiseen ja vastuuseen, ja fyysinen kuormitus taas on yhteydessä työolosuhteiden haitta- ja vaaratekijöihin.

Tutkimuksessa /emt., 159-160/ todetaan, että naisten työt ovat kokonaisvaativuuden osalta yhtä vaativia kuin miesten työt. Naiset saivat miehiä suurempia vaativuuspiistemääriä osaamisen ja kuormituksen vaativuutta arvioitaessa, ja miehiä pienempiä vaativuuspiistemääriä vastuun ja työolojen vaativuutta arvioitaessa. Tutkimus ei antanut perusteita naisten ja miesten palkkojen eritasoisuudelle niiltä osin kuin palkka maksetaan työn vaativuuden perusteella.

Työn vaativuuden arvioinnin mahdollisuudet työelämän tasa-arvon lisäämisessä

Työnarviointityöryhmä katsoo loppuraportissaan /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 9, 75/ analyttisten työn vaativuuden arviointijärjestelmien systemaattisen soveltamisen työelämässä olevan rationaalinen ja käytännössä ehkä ainoa keino mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseen ja vähimmäistämiseen.

Käytössä olevia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä on kritisoitu mm. siitä, etteivät ne ole **sukupuolineutraaleita**, koska vaativuustekijöissä ei ole huomioitu naisten tekemien töiden sisältämiä vaatimuksia ja vaativuuksia. Lisäksi on katsottu, että työn vaativuuden arvioinnissa käytettyille vaativuustekijöille muotoutuneet sisällöt saattavat toimia syrjivästi.

/Vuorinen ja muut 1993, 24-25/

Perinteiset, nk. vanhaa työnarviointia edustavat työn vaativuuden arviointimenetelmät ovat julistautuneet sukupuolineutraaleiksi sillä perusteella, että ne pitävät sukupuolta yhdentekevänä. Nämä menetelmät ovat yleensä olleet miesten kehittelemiä ja perustuneet miesvaltaisilla työpaikoilla tehtyihin tutkimuksiin. **Miesten** on perinteisesti ollut vaikeata havaita olevansa myös **itse sukupuolisubjekteja**. Miehet toteavat innokkaasti muiden (naiset, erilaiset vähemmistöryhmät) tarkastelevan ongelmia erityisestä ja ei-objektiivisesta näkökulmasta, mutta uskovat samalla, että he itse (valkoiset, hyvin koulutetut, hyvää tarkoittavat miehet) ovat kykeneviä tarkastelemaan asioita objektiivisesti, oikeudenmukaisesti ja kattavasti, sellaisina, kuin asiat todella ovat /Wasserstrom 1980, sit. Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 241/.

Sukupuolineutraalia työn vaativuuden arviointimenetelmää ei luoda unohtamalla sukupuoli, vaan nimenomaan ottamalla se huomioon. Rantanen toteaa, että sukupuolineutraali työn vaativuuden arviointijärjestelmä ei synny vahingossa, vaan se on tietoisesti luotava /Rantanen 1992, 100/. Hastingsin /1992, 14/ mukaan **sukupuolineutraalien työn vaativuuden arviointijärjestelmien yleistymistä vaikeuttavat** seuraavat tekijät:

- naisten töihin sisältyvien vähemmän helposti kvantifioitavien piirteiden mittaaminen on vaikeata,

- sukupuolineutraalin työnarvioinnin mukanaan tuomat hierarkian muuttamispaineet aiheuttavat vastarintaa,
- mm. Englannissa laki sallii työnarvioinnin tulosten mitätöimisen antamalla miesvaltaisille aloille nk. "työmarkkinalisiä",
- järjestelmiä, jotka pienentävät miesten välisiä hierarkiaeroja (mutta eivät välttämättä palkkaeroja), ei ole haluttu toteuttaa,
- lukuisat konsultit haluavat säilyttää traditionaaliset työnarviointijärjestelmät,
- työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää koskevassa laissa on oletta-
mus, jonka mukaan kaikki työn vaativuuden arviointimenetel-
mät ovat oikeudenmukaisia ja syrjimättömiä, elleivät ne sisällä
varsinaisia virheitä.

Washingtonin osavaltiossa USA:ssa jo vuonna 1974 tehty töiden vaativuuksien vertailu sukupuolten palkkaerojen vertailemiseksi ja palkkasuhteiden oikaisemiseksi on kuitenkin oivallinen esimerkki siitä, että työn vaativuuden arvioinnilla voidaan paljastaa vallitsevaan palkkausjärjestelmään sisältyviä aliarvostuksia ja syrjintää sekä korjata palkkasuhteita oikeudenmukaisemmiksi. Projektissa saatiin selviä **näyttöjä naisten töiden aliarvostuksesta** (kts. taulukko 5.).

Taulukko 5. Töiden vaativuuksien vertailu Washingtonissa vuonna 1974 /Remick 1984, sit. Isotalus 1989, 46/

	vaativuus- pisteet	keskimääräinen palkka (\$)
ruokalatyöntekijä	93	472
rekkakuski	94	792
lämpökattilanhoitaja	144	832
kodinhoitaja	198	462
toimistotyöntekijä	305	794
sairaanhoitaja	385	832

Analyyttinen työn vaativuuden arviointi saattaa lisätä tasa-arvoa työelämässä ja palkkauksessa lisäämällä mahdollisuuksia verrata erisisältöisiä, eri alojen ja eri hierarkiatasojen töitä keskenään. Jotta voitaisiin kehittää **toimialat ja hierarkiatasot ylittävä** työn vaativuuden arviointijärjestelmä, tulisi tavoittaa eri historiallisissa kehitysvaiheissa olevat työt, erilaisten töiden olennaiset vaativuustekijät sekä työnarviointijärjestelmän suhde aktiiviseen työn kehittämiseen. Työnarviointityöryhmän arvion mukaan kuitenkin toistaiseksi vain noin **200 000** työntekijää ja toimihenkilöä (n. 8%) on Suomessa analyttisen työn vaativuuden arvioinnin piirissä. /Työn vaativuuden... 1992, 68; Petäjäniemi 1992, 62; Vuorinen ja muut 1993, 38/

Nimenomaan samanarvoisuusliike on asettanut suuria odotuksia työn vaativuuden arvioinnin kehittämiseksi. Työn vaativuuden arviointia voidaan **palkkauksellisen samanarvoisuuden edistämiseksi** käyttää kahdella tavalla:

- 1) sopimuskohtaisesti kehitetään sopimusalojen palkkaraken-

netta niin, että eriarvoiset rakenteet poistuvat ja että palkka määräytyisi todellisista tehtävistä, ja

- 2) selvitetään tehtävien aliarvostusta ja syrjintää alojen yli menevillä hankkeilla ja haetaan niitä ammattitaitovaatimuksia, jotka ovat aliarvostettuja vallitsevissa käytännöissä

/Hietanen 1992, 77-78/.

Reskinin /1991, sit. Vuorinen ja muut 1993, 21/ mukaan työn vaativuuden arviointi edistää samapalkkaisuutta vain, jos:

- 1) naiset hyväksytään tehtäviin, joita yhteiskunta arvostaa,
- 2) työn vaativuuden arvioijat eivät anna työn tekijän sukupuolen vaikuttaa määrittäessään työn arvoa, ja
- 3) arvioinnin tuloksia sovellettaessa ei alisteta tasa-arvopyrkimystä muille tavoitteille.

Samapalkkaisuus ei ole mahdollista ilman jonkinlaista uusjakoa. Työntekijöiden on nähtävä tuo **uusjako oikeutettuna**, ja tällöin sukupuolineutraali "**köyhäinapu**" saattaa olla helpommin hyväksyttävissä kuin samanarvoisuuteen viittaavat hankkeet /Acker 1990, 227/. Puhuttaessa "**köyhäinavusta**" väistetään kuitenkin kysymykset siitä, kuinka työtä arvostetaan, arvioidaan ja organisoidaan. Palkankorotusten kohdentaminen köyhimmille työntekijöille ei suoraan kyseenalaista vallan hierarkkista rakennetta /emt., 262/.

Toimi- ja sopimusalojen rajat ylittävän työn vaativuuden arviointimenetelmän kehittäminen ja sen soveltaminen käytännössä oikeudenmukaisuuden lisäämiseksi on vaikeaa mm. **arvostuksellisista, järjestelmä-teknisistä ja järjestöpoliittisista syistä** /Työn vaativuuden... 1992, 81-97/. Mm. Oregonin samapalkkaisuusprojektin yhteydessä havaittiin, että työntekijöiden keskuudessa esiintyi hyvin vähän sukupuoli- ja ammattirajat ylittävää solidaarisuutta palkkojen uusjaon tukemiselle palkkojen jäädyttämisen kautta /Acker 1990, 237/.

Heiskanen /1992, 38/ ei pidäkään todennäköisenä, että koskaan päästäisiin ideaaleihin palkkarakenteisiin, sillä **työnarvioinnin samapalkkaisuustavoitteeseen pyrkimistä häiritsevät** mm. seuraavat palkkaan liittyvät tekijät:

- palkan muut funktiot,
- palkan aiheuttamat sosiaaliset paineet ja
- eturistiriidat.

On huomattava, **ettei työn vaativuuden määrittelyn puutteita ja virheitä voida korjata tai peittää palkkausjärjestelmällä**. Mikäli työn vaativuuden määrittelyssä on epäoikeudenmukaisuutta ja puutteellisuutta, heijastuu se työntekijän kokonaisansioon /Työn vaativuuden... Loppuraportti 1994, 81/.

Työn vaativuuden arviointimenetelmien kehitystyössä on **tutkimuksella** keskeinen merkitys. Mikäli kyetään luomaan eri osapuolia tyydyttävä analyyttinen työn vaativuuden arviointimenetelmä ja voidaan näin toimialarajat ylittäen vertailla töiden vaativuutta eri ammateissa, jää mahdol-

lisesti paljastuvien palkkasuhteiden vinoumien oikaiseminen ja se, miten ja minkälaisella aikataululla tämä oikaiseminen tapahtuu, **sopimusky-symykseksi** ja riippuvaiseksi sopimusosapuolten tahdosta ja toiminnasta. Sopimustoiminnan tueksi tarvitaan laajaa koulutus- ja valistustoimintaa /Työn vaativuuden... 1992, 81-97/. Myös **työnarvioijien koulutukseen** on panostettava, jotta arvioijat tuntisivat järjestelmien periaatteet, eivätkä ainoastaan noudattaisi ohjeita ja uskoisi asioiden olevan niin kuin ne ovat vain siksi, että paperissa sanotaan niin /Hastings 1992, 24/.

Työntekijöiden koulutus ja tältä pohjalta tapahtuva kommunikointi on paitsi keino edetä oikeudenmukaisempien palkkarakenteiden toteuttamisen tiellä myös keino välttää saavutettujen muutosten "kuluminen pois" /emt., 14-15/.

IX. TYÖN PSYKKINEN KUORMITTAVUUS

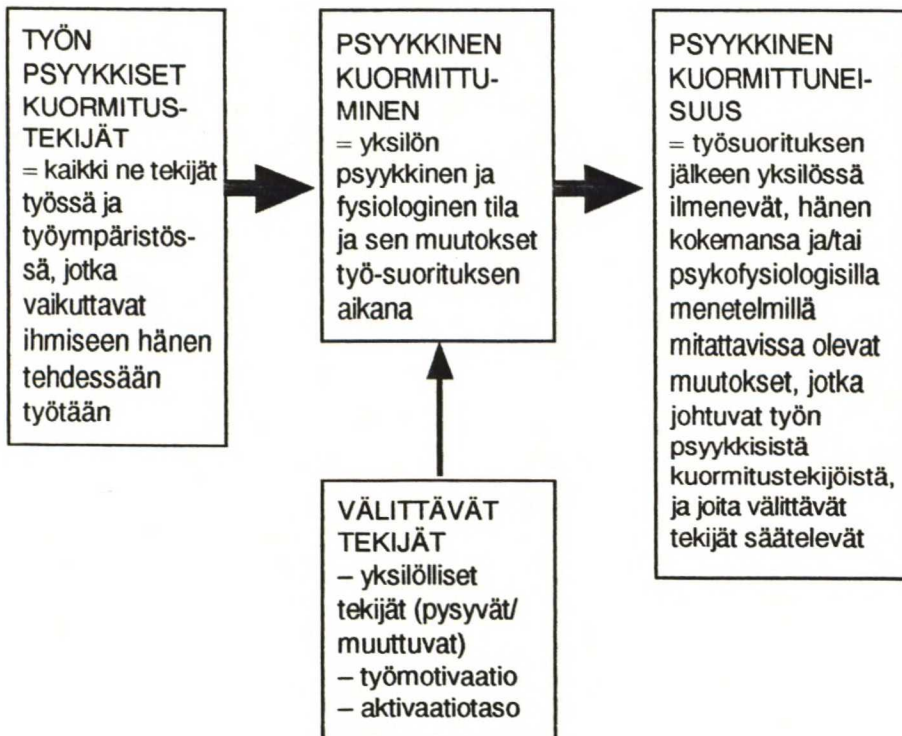
Fyysinen ja psyykinen kuormittuminen työssä

Ihmisen henkisillä toiminnoilla on **optimaalinen, kohtuullisen ärsykemäärän alue**. Jos työn asettamat vaatimukset ovat tämän optimi-alueen ala- tai yläpuolella, syntyy **ylikuormitusta** (laadullista tai määrällistä) /Rantalaiho et.al. 1979, sit. Niemelä & Teikari 1984, 12; Leppänen 1989, 7/. Passiiviset työt ovat siis psyykkisesti lähes yhtä rasittavia kuin raskaat työt /Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 40/. Ihmisen ja työn vuorovaikutus aiheuttaa ihmisessä:

- työtyytyväisyyttä,
- kuormittuneisuutta,
- stressireaktioita ja
- loppuunpalamisilmiöitä /Leppänen 1989, 7/.

Työn **kokonaiskuormitus** voidaan jakaa psyykkiseen ja fyysiseen. Jakko on kuitenkin vain teoreettinen, sillä kaikki työ kuormittaa ihmistä sekä fyysisesti että psyykkisesti – ihminen on **psykofyysinen** kokonaisuus. Psyykkiseen ja fyysiseen kuormittumiseen vaikuttavat osittain erilaiset kuormitustekijät. Myös psyykkisen ja fyysisen kuormittuneisuuden ilmenemismuodot ovat osittain erilaisia. /Niemelä & Teikari 1984, 5, 13/

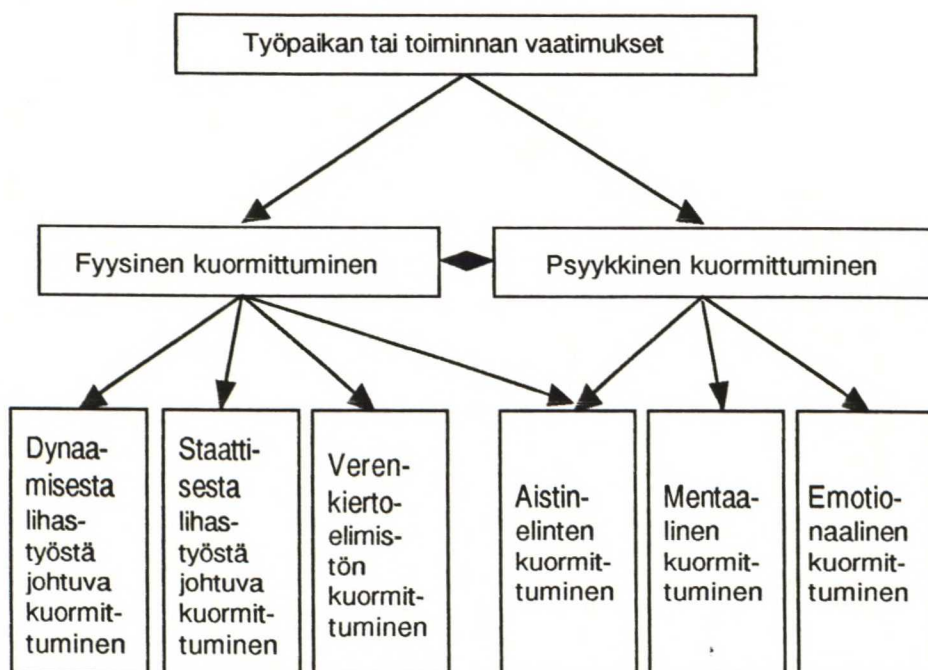
Työn psyykkiseen kuormittavuuteen liittyvää termistöä voidaan lyhyesti selventää kaavakuvalla, joka on esitetty kuvassa 5.



Kuva 5. Työn psyykinen kuormittavuus /Niemelä & Teikari 1984/

Edellä esitetystä kuvasta mainittujen välittävien tekijöiden voidaan myös ajatella olevan työntekijän sisäisiä kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen kuormittumiseen ulkoisten kuormitustekijöiden lisäksi /Peltonen & Waris 1982, sit. Niemelä & Teikari 1984, 9/.

Schmidtke /1973, sit. Niemelä & Teikari 1984, 6/ jaottelee työssä kuormittumisen havainnollisesti fyysiseen ja psyykkiseen kuormittumiseen kuvan 6. esittämällä tavalla.



Kuva 6. Työssä kuormittumisen jaottelu /Schmidtke 1973, sit. Niemelä & Teikari 1984, 6/

Kuormittavuuskategoriat

Erilaiset työt voidaan jakaa seuraaviin kuormittavuuskategorioihin sen mukaan, mitä yhteisiä piirteitä, kuormitustekijöitä ja työn vaatimuksia niihin sisältyy /Niemelä & Teikari 1984, 81-84/:

a) henkiset työt kapeassa mielessä

Tällaisissa töissä psyykkistä kuormittumista aiheuttavat:

- jatkuva tarkkaavaisuuden ylläpitäminen ja keskittyminen,
- päätöksenteko, jonka vaikutukset ovat laajat, ja
- oman toiminnan jatkuva kontrollointi.

b) valvontatehtävät

Valvontatehtävissä työntekijä seuraa jatkuvasti laitteen toimintaa ja suorittaa tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä. Tällaisissa tehtävissä psyykkistä kuormittumista aiheuttavat seuraavat tekijät:

- tarkkaavaisuuden jatkuva ylläpito, vaikka toimenpiteitä tarvitsi suorittaa vain harvoin,

- eristyneisyys sekä
- suuri vastuu ja vastuun kasautuminen vain muutamille työntekijöille.

c) kontrollointitehtävät

Kontrollointitehtävät poikkeavat valvontatehtävistä siten, että niissä työntekijä vertaa tuotteen laatua ja määrää annettuihin tuotantonormeihin ja luokittelee tuotteen laatuluokkiin. Kuormittumista kontrollointitehtävissä aiheuttavat:

- jatkuva tarkkaavaisuuden ylläpitäminen ja useiden tekijöiden yhtäaikainen tarkkailu,
- itsenäinen päätöksenteko aikapaineessa,
- monotoniatilaa aiheuttava työtilanne sekä
- jatkuva nopea silmän fiksaatiopisteen muuttaminen.

d) ohjaustehtävät

Ohjaustehtävissä psyykkiseen kuormittumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat:

- jatkuva tarkkaavaisuuden ylläpito sekä informaation vastaanotto ja käsittely sekä reagointi olosuhteissa, joissa ärsykemäärä on suuri,
- suuri vastuu sekä
- liian korkea aktivaatiotaso.

e) nopeutta ja tarkkuutta vaativat käsityöt

Nämä tehtävät vaativat tiedon nopeaa muuntamista toimenpiteiksi sekä motorisia toimintoja.

f) toimisto- ja palvelutyöt

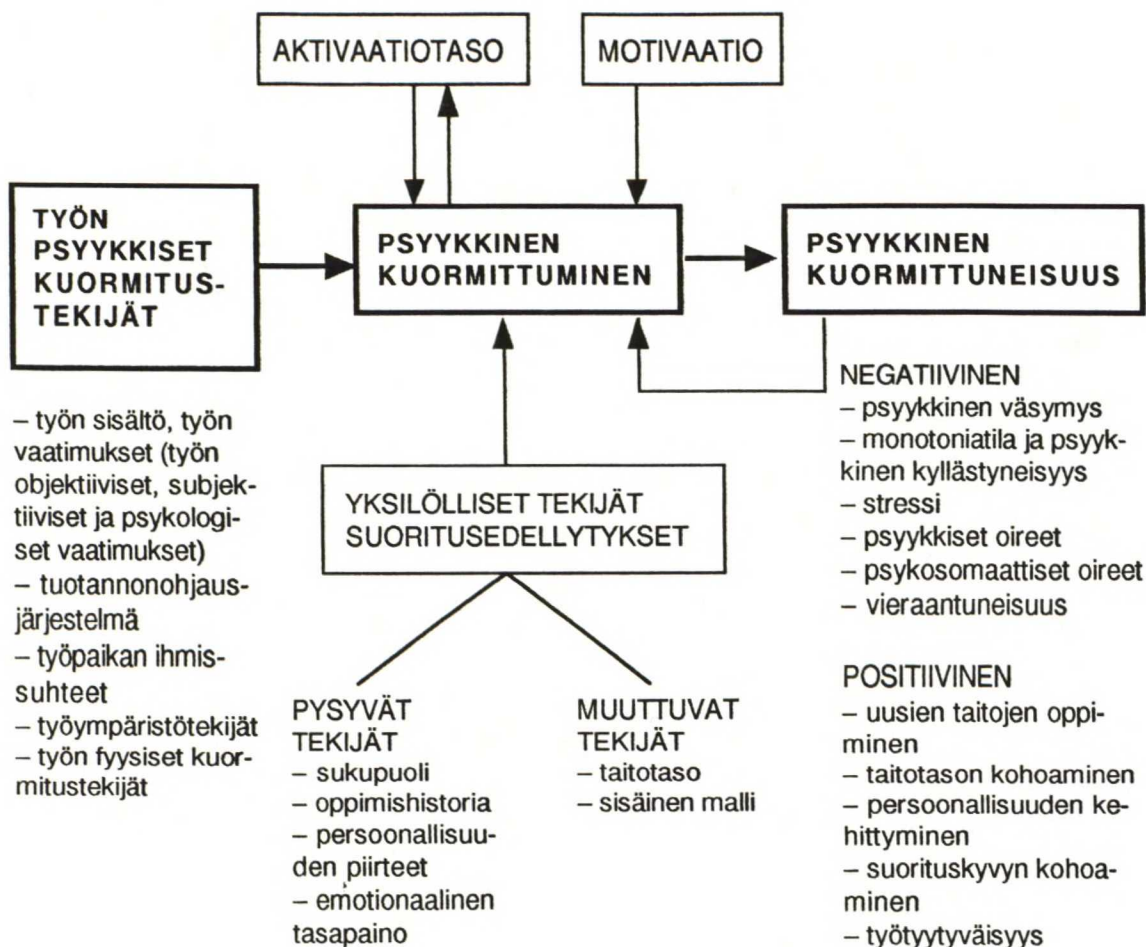
Tässä ryhmässä työtehtävien psyykkistä kuormittavuutta täytyy tarkastella tehtäväkohtaisesti.

Työn psyykkisen kuormittavuuden malli

Kirjallisuudesta löytyy viittauksia lukuisiin teorioihin ja malleihin, jotka selittävät työn psyykkistä kuormittavuutta. Radl ja muut /1975, Niemelä & Teikari 1984, 38/ jakavat **psyykkistä kuormittumista koskevat teoriat** seuraavasti:

1. **energeettiset teoriat**, jotka olettavat olemassaolevaksi eräänlaisen energiavaraston, jonka energiaa käytetään psyykkiin toimintoihin. Neurofysiologisilla mittauksilla ei kuitenkaan ole voitu mitata tätä oletettua energiaa.
2. **fysiologiset teoriat**, jotka selittävät psyykkistä kuormittumista keskushermoston ja elimistön toimintojen avulla.
3. **informaatioteoriat**, joissa psyykkistä kuormittumista selitetään tarkastelemalla ihmistä informaationkäsittelijänä.
4. **psykologiset teoriat**, joissa psyykkinen kuormittuminen selitetään erilaisilla psykologisilla tekijöillä, kuten ehkäisyllä, motivaatiolla jne.

Tässä rajoitutaan kuitenkin esittämään vain yksi, **Niemelän ja Teikarin** Teknillisessä korkeakoulussa kehittämä **malli**, joka esitetään kuvassa 7.



Kuva 7. Työn psyykkinen kuormittavuus -malli /Niemelä & Teikari 1984, 128/

Työn psyykkiset kuormitustekijät aiheuttavat yksilössä **psyykkisen kuormittumisen** työtehtävää suoritettaessa. Psyykkinen kuormittuminen johtaa edelleen **psyykkiseen kuormittuneisuuteen**, jonka ilmenemismuodot vaihtelevat lyhytaikaisista pitkäaikaisiin ja yksilön kannalta positiivisista negatiivisiin. Aikaisempi psyykkinen kuormittuneisuus vaikuttaa takaisinkytkentänä edelleen työtehtävää suoritettaessa tapahtuvaan psyykkiseen kuormittumiseen. **Väliintulevia, psyykkistä kuormittumista sääteleviä tekijöitä** ovat mallin mukaan yksilölliset tekijät, jotka voivat tilanteesta riippuen joko lisätä tai vähentää psyykkistä kuormittumista. Yksilöllisiä tekijöitä ovat mallissa sekä pysyvät että muuttuvat yksilöön liittyvät tekijät sekä työmotivaatio ja työntekijän aktivaatiotaso. /Niemelä & Teikari 1984, 127-128/

Seuraavassa käsitellään tarkemmin edellä esitetyn mallin mukaisia työn psyykkisiä kuormitustekijöitä, psyykkistä kuormittumista, välittäviä tekijöitä sekä psyykkistä kuormittuneisuutta. Lopuksi tarkastellaan vielä työn psyykkisiä kuormitustekijöitä työn vaativuuden arvioinnin näkökulmasta.

Työn vaativuuden arviointi perustuu työn vaativuustekijöiden määrittämiseen. Työn vaativuustekijät sisältyvät mallin mukaan laajasti määriteltuihin työn psyykkisiin kuormitustekijöihin.

Työn psyykkiset kuormitustekijät

Työn psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan **kaikkia** niitä **työhön sisältyviä ja työympäristössä esiintyviä tekijöitä**, jotka vaikuttavat ihmiseen hänen suorittaessaan työtehtäväänsä /Niemelä & Teikari 1984, 129/. Mallissa työn psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat työn sisältö ja vaatimukset, tuotannonohjausjärjestelmä ja työn organisointi, työpaikan sosiaaliset suhteet sekä työn fyysiset kuormitustekijät.

Työn sisältö

Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä **työn vaatimuksilla** on ratkaiseva vaikutus psyykkiseen kuormittumiseen. Työn vaatimukset voidaan jaotella toisaalta objektiivisiin ja subjektiivisiin vaatimuksiin ja toisaalta määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin kuvan 8. esittämällä tavalla.

	Määrälliset vaatimukset	Laadulliset vaatimukset
Objektiiviset vaatimukset	Työn ajallinen organisointi	Työn sisältö, työmenetelmät
Subjektiiviset vaatimukset	Työn määrä suhteessa suoritus-edellytyksiin Koettu työn määrä	Työtehtävän sisältö ja vaatimukset suhteessa suoritus-edellytyksiin Työn koettu vaikeus

Kuva 8. Työn vaatimukset /Niemelä & Teikari 1984, 131/

Työn **objektiiviset vaatimukset** ovat samat kaikille samaa työtä suorittaville. Työn **subjektiiviset vaatimukset** määräytyvät objektiivisten vaatimusten ja yksilön suoritus-edellytysten välisenä suhteena. Työn subjektiivisia vaatimuksia ovat myös yksilön kokemat työn vaatimukset. Työn subjektiiviset vaatimukset voivat olla sopivat, liian korkeat tai liian alhaiset. /Niemelä & Teikari 1984, 130-131/

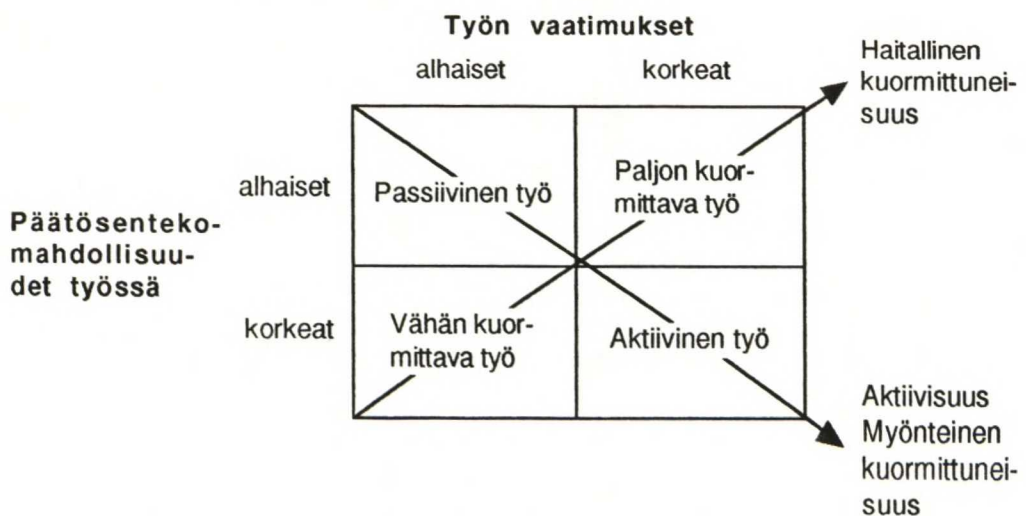
Määrälliset ja laadulliset ylivaatimukset aiheuttavat psyykkistä väsymystä, alivaatimukset puolestaan saattavat johtaa monotoniatilaan /Kostama ja muut 1992, 7/. Näihin psyykkisen kuormittumisen ilmenemismuotoihin palataan tarkemmin myöhemmin.

Työn vaatimukset voidaan ilmoittaa:

- työssä vaadittuina toimintoina,
- työn suorittamisessa vaadittuina suoritusedellytyksinä, työssä vaadittuina tietoina ja taitoina,
- työhön sisältyvinä vapausasteina tai
- erottamalla toisistaan työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset /Hacker 1982; Niemelä & Teikari 1984, 132-133/.

Työn vaatimusten lisäksi muita työn sisältöön ja ominaisuuksiin liittyviä työn psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat **vastuu**, **työn yksipuolisuus** ja **työn itsenäisyys** (työtä koskevan päätöksenteon laajuus). Cobbin /1974, sit. emt., 135/ mukaan vastuu ihmisistä on psyykkisesti kuormittavampaa kuin vastuu asioista.

Karasek /1979, sit. Kostama ja muut 1992, 9/ on esittänyt kuvan 9. mukaisen mallin työn kuormittavuudesta **työn vaatimusten ja päätöksentekomahdollisuuksien suhteena**.



Kuva 9. Karasekin malli työn kuormittavuudesta /Karasek 1979, sit. Kostama ja muut 1992, 9/

Haitallista psyykkistä kuormittuneisuutta aiheuttavat ennen muuta suuret työn vaatimukset yhdistyneenä vähäiseen itsenäisyyteen. Mikäli sen sijaan sekä työn vaatimukset että päätöksentekomahdollisuudet työssä ovat korkeat, kyseessä on aktiivinen työ, johon liittyy myönteinen kuormittuneisuus. /emt., 8/

Tuotannonohjausjärjestelmä ja työn organisointi

Työn organisointiin liittyviä kuormitustekijöitä ovat:

- työaika,
- työpäivän ajallinen organisointi, tauotus ja työn toistuvuus,
- työtahti ja
- työhön sidonnaisuus /Niemelä & Teikari 1984, 135-138/.

Työpaikan ihmissuhteet

Työpaikan sosiaaliset suhteet voivat olla virallisia tai epävirallisia. **Virallisia** ovat sellaiset esimiesten ja alaisten tai työtovereiden väliset suhteet, jotka liittyvät välittömästi työn sisältöön ja työn suorittamiseen. Virallisia ovat myös suhteet asiakkaisiin, potilaisiin ja oppilaisiin. Työpaikan toverihenki ja ilmapiiri ilmentävät työpaikan **epävirallisia** ihmissuhteita, jotka eivät välittömästi koske työn sisältöä tai suorittamista.

Sen lisäksi, että ihmissuhteet saattavat työssä olla suoranainen psyykkinen kuormitustekijä, ne voivat toimia psyykkistä kuormittumista **säättävästi** – joko lisäävästi tai vähentävästi. Työpaikan ihmissuhteisiin ja niiden kokemiseen vaikuttavat luonnollisesti **yksilön persoonallisuuden piirteet ja emotionaalinen tasapaino**. (Niemelä & Teikari 1984, 138-140; Kostama ja muut 1992, /

Työyhteisön sisäiset ihmissuhteet saattavat olla psyykkisesti kuormittavien **rooliristiriitojen** taustalla. Rooliristiriitoja aiheuttavat:

- epäselvästi määritellyt tehtävät,
- ristiriitaiset odotukset,
- oma muiden näkemyksistä poikkeava mielikuva päämääristä sekä
- puuttelliset edellytykset hoitaa tehtäviä /Kahn 1974, sit. Kostama ja muut 1992, 12/.

Työn fyysiset kuormitustekijät

Työn fyysiset kuormitustekijät (työasennot, staattinen ja dynaaminen lihastyö, työliikkeet) aiheuttavat työntekijöille myös psyykkistä kuormittumista. **Ergonomialla** voidaan vähentää fyysisen kuormittumisen lisäksi myös haitallista psyykkistä kuormittumista. (Niemelä & Teikari 1984, 143/

Pitkäaikaiseen fyysisistä kuormitustekijöistä aiheutuvaan väsymykseen liittyviä **psyykkisiä oireita** ovat mm. ajattelun, oppimisen ja ymmärtämisen hidastuminen, apatia ja innostuksen menettäminen, masentuneisuus, hermostuneisuus ja tuottavuuden lasku /Fraser 1989, sit. Kostama ja muut 1992, 13/.

Työympäristötekijät

Työympäristön fysikaaliset ja kemialliset haittatekijät aiheuttavat suorien terveydellisten ja fyysisten vaikutustensa lisäksi psyykkistä kuormittumista. Työympäristön kuormitustekijät voivat esiintyessään yhdessä muiden psyykkisten kuormitustekijöiden kanssa lisätä psyykkistä kuormittuneisuutta, sen voimakkuutta ja kokemista. (Niemelä & Teikari 1984, 141-142/

Psyykkinen kuormittuminen

Psyykkisellä kuormittumisella tarkoitetaan Niemelän ja Teikarin mallissa **yksilön tilaa ja sen muutoksia työsuorituksen aikana**. Muutokset aiheutuvat psyykkisistä kuormitustekijöistä ja niihin vaikuttavat välittävinä ja säätelevinä tekijöinä yksilölliset tekijät ja yksilön suoritusedellytykset (erityisesti yksilön aktivaatiotaso ja motivaatio). Psyykkinen kuormittuminen johtaa psyykkiseen kuormittuneisuuteen, joka vaikuttaa takaisinkytkentänä työn aikana tapahtuvaan psyykkiseen kuormittumiseen. /Niemelä & Teikari 1984, 143-144/

Välittävät tekijät

Välittävät tekijät säätelevät psyykkistä kuormittumista, sen voimakkuutta ja ilmenemismuotoja. Yksilöllä voidaan ajatella olevan eräänlainen **psykobiologinen ohjelma** /Levi 1974, sit. Niemelä & Teikari 1984, 144/, joka sisältää sekä geneettiset että aikaisemmat ympäristövaikutukset, ja joka määrää yksilön reagoititavan tietyssä ympäristössä. Työssä tapahtuvan psyykkisen kuormittumisen **säätelevinä tekijöinä** toimivat mm.:

- yksilön fyysinen tila,
 - persoonallisuus (suoritusmotivaatio),
 - elämäntapa,
 - koulutus sekä
 - yksilön hetkellinen sosiaalinen ja henkilökohtainen tilanne
- /Radl ja muut 1975, sit. emt., 144/.

Elon /1982, 11/ mukaan psyykkistä kuormittumista säätelevät seuraavat tekijät:

- elämäntilanne (tasapainoisuus, sosiaalinen tuki),
- persoonallisuus (hyvä itsetunto, joustavuus, ulospäin suuntautuneisuus) sekä
- kyvyt (ongelmien rarkaisukyky, stressin säätelykyky).

Yksilölliset tekijät voivat olla pysyviä tai muuttuvia. **Pysyvät tekijät** ovat perittyjä tai opittuja suhteellisen pysyviä yksilöllisiä piirteitä ja ominaisuuksia. Niitä ovat :

- sukupuoli,
- persoonallisuuden piirteet ja niihin liittyvä emotionaalinen tasapaino sekä
- yksilön oppimishistoria. /Niemelä & Teikari 1984, 145-148/

Muuttuvia tekijöitä ovat yksilön taitotaso ja sisäinen malli työstä ja sen suorittamisesta. Sisäisellä mallilla tarkoitetaan suhteellisen pysyviä, toimintaa ohjaavia psyykkisiä muistirakenteita, joiden avulla voidaan ennakoita työtoiminnan tavoitteet ja kulku ajatusten avulla /Hacker 1982, 79-86/.

Yksilön suoritusedellytyksistä erityisesti motivaatio ja aktivaatiotaso vaikuttavat psyykkiseen kuormittumiseen.

Motivaatiolla tarkoitetaan niitä yksilön ja ympäristön väliseen suhteeseen liittyviä tekijöitä, jotka suuntaavat ja ohjaavat käyttäytymistä ja kokemuksia tavoitteisiin. Suoritusmotivaatiolla tarkoitetaan pyrkimystä kohottaa omaa pätevyyttä tai pitää sitä mahdollisimman korkealla. Suoritusmotivaatioon liittyy toisaalta halu onnistua ja toisaalta epäonnistumisen pelko. Motivaatio voi olla pitkäaikaista tai lyhytaikaista. Pitkäaikainen motivaatio toimii positiivisena välittävänä tekijänä psyykkisen kuormittuneisuuden kokemisessa. Lyhytaikaiseen tilannemotivaatioon voidaan työssä pyrkiä vaikuttamaan kohottavasti. /Niemelä & Teikari 1984, 149-150/

Työntekijöiden motivaatiota voidaan Herzbergin /1966, sit. Kostama ja muut 1992, 8/ **motivaatio-hygieniateorian** mukaan parantaa vain ns. työn sisäisiä motivaatiotekijöitä (tunnustus työstä, tuloksien saavuttamisen tunne, vastuu, edistyminen ja henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuus) parantamalla. Ns. työn ulkoisien hygieniatekijöiden (työolosuhteet, työnjohto, palkkaus) parantaminen poistaa vain tyytymättömyyden aiheita.

Työntekijän **aktivaatiotaso** työn alkaessa ja työn aikana vaikuttaa psyykkiseen kuormittumiseen säädellen sen voimakkuutta. Toisaalta aktivaatiotason korkeudesta voidaan päätellä psyykkisen kuormittuneisuuden aste. /Niemelä & Teikari 1984, 151/

Psyykkinen kuormittuneisuus

Psyykkisellä kuormittuneisuudella tarkoitetaan Niemelän ja Teikarin mallissa työsuorituksen jälkeen **yksilössä ilmeneviä**, hänen kokemiaan tai/ja psykofysiologisilla menetelmillä mitattavissa olevia **muutoksia, jotka johtuvat työn psyykkisistä kuormitustekijöistä**, ja joita välittävät tekijät säätelevät /Niemelä & Teikari 1984, 151/.

Ihmisen **kuormittuneisuutta kuvaavat seuraavat muuttujat:**

- työsuorituksen määrä ja laatu,
- työntekijän elimistön toiminnan muutokset ja
- työntekijän kuormittuneisuuden tuntemukset /Seppälä ja muut 1979, sit. emt., 17/.

Psyykkisen kuormittuneisuuden **ilmenemismuodot** voidaan jakaa toisaalta lyhytaikaisiin ja pitkäaikaisiin ja toisaalta yksilön kannalta positiivisiin ja negatiivisiin (taulukko 6.).

Taulukko 6. Psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuodot /Niemelä & Teikari 1984, 152; Kostama ja muut 1992, 18/

	Lyhytaikaiset	Pitkäaikaiset
Positiiviset	Aikaansaamisen tunne Valmiiksi saadusta tehtävästä johtuvat positiiviset tuntemukset Tunne, että voi käyttää tietojaan ja taitojaan	Uuden oppiminen Persoonallisuuden kehittyminen Sisäisen mallin kehittyminen Työtyytyväisyys Työn ilo
Negatiiviset	Psyykkinen väsymys Psyykkinen kyllästyneisyys Monotoniatila Toimintahalun ja -kyvyn aleneminen Suorituksen heikkeneminen Suorituksen vaihtelu	Stressi Loppuunpalaminen Psyykkiset oireet Psykosomaattiset oireet Psyykkiset sairaudet Sairastavuus Vieraantuneisuus Suorituksen heikkeneminen Suorituksen vaihtelu

Psyykkinen kuormittuneisuus on yksilön kannalta **negatiivista** silloin, kun työn psyykkiset kuormitustekijät eivät vastaa työntekijän suoritus-edellytyksiä /Kostama ja muut 1992, 17/. Yksilön kannalta negatiivisia, **lyhytaikaisia** psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuotoja esiintyy silloin tällöin työpäivän aikana ja sen jälkeen, ja ne katoavat pidempien elpymistaukojen aikana tai vapaa-aikana. Sen sijaan negatiiviset **pitkäaikaiset** ilmenemismuodot eivät häviä elpymistaukojen aikana tai vapaa-aikana, vaan niistä selviytyminen vaatii yleensä ulkopuolista asiantuntija-apua, sillä ne haittaavat selvästi psyykkistä ja/tai fyysistä hyvinvointia /Niemelä & Teikari 1984, 153/.

Psyykkinen kuormittuneisuus on yksilön kannalta **positiivista** silloin, kun hän voi työssään opia uusia tietoja ja taitoja ja kehittyä. /emt., 153/

Psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuodot

Ihmisen psyykkisessä tilassa voidaan erottaa kaksi pääulottuvuutta, toimintahalu ja toimintakyky /Nitsch 1976, sit. Kostama ja muut 1992, 19, 23/, joilla psyykkinen kuormittuneisuus ilmenee. **Toimintahalulla** eli toimintavalmiudella tarkoitetaan työntekijän hetkellistä toimintamotivaatiota ja halua tehdä työtä. **Toimintakyvyllä** puolestaan tarkoitetaan työntekijän hetkellistä psyykkistä kuormittuneisuutta ja edellytyksiä jatkaa työtä sillä hetkellä. Näillä ulottuvuuksilla työpäivän aikana tapahtuvien muutosten on todettu vastaavan lyhytkestoisen psyykkisen kuormittuneisuuden ilmenemistä.

Psyykkinen kuormittuneisuus ilmenee **psyykkisenä väsymyksenä tai väsymyksen kaltaisina tiloina, stressinä, job burnoutina tai vieraantuneisuutena** /Niemelä & Teikari 1984, 66-80/. **Rasittumisella** tarkoitetaan niitä kuormittumisen ilmenemismuotoja (kuormituksen aiheuttamia ei-toivottuja eli toimintakykyä alentavia muutoksia) elimistön toiminnassa, jotka eivät häviä välittömästi kuormituksen loputtua /emt., 18/.

1) Psyykkinen väsymys

Väsymys on hetkellinen tila, joka aiheuttaa aktuaalisen suorituskyvyn heikkenemisen, josta elpyminen on hidasta. Psyykkisen väsymyksen valitessa psyykkinen aktiviteetti on kohonnut. Eri väsymyksen määritelmät poikkeavat toisistaan siinä, katsotaanko väsymyksen **vaikuttavan työskentelykapasiteettiin, suorituskyykyyn vai itse suoritukseen**. /Niemelä & Teikari 1984, 66/

Motivoitunut työntekijä voi "tahdonponnistuksella" ehkäistä jossain määrin psyykkisen väsymyksen tuntemuksia. Tehtävän tai ympäristön muutos saattaa poistaa psyykkisen väsymyksen väliaikaisesti, mutta vasta lepo ja nukkuminen kokonaan /Kostama ja muut 1992, 20/.

Puhtaasti psyykkistä väsymystä ei ole, koska **kaikkeen toimintaan sisältyy aina myös fyysisiä toimintoja**, ainakin katseen kohdistamista ja asennon ylläpitoa.

2) Väsymyksen kaltaiset tilat

Väsymyksen kaltaisia tiloja ovat **monotoniatila, psyykkinen kyllästyneisyys, stressi, ylivaatimukset, pitkästyneisyys ja alentunut vigilanssi** /Niemelä & Teikari 1984, 66-80/.

Monotonia on melko lyhytaikainen alentuneen psyykkisen aktiviteetin tila, joka johtuu pitkähkön aikaa kestäneestä toistuvasta toiminnasta yksipuolisessa ja vähän ärsykeitä sisältävässä ympäristössä. Monotoniatilassa psyykkinen aktiviteetti on alentunut. Siitä elpyminen on nopeaa. Monotoniatilan syntymiseen vaikuttavat tutkimusten mukaan seuraavat työn ja työympäristön piirteet:

- vähän ärsykeitä sisältävä työympäristö,
- vastaanotettavan informaation tuttuus,
- työn toistuvuus,
- kiinteä työtahti,
- työvaiheen pituus, työn kesto,
- liian alhaiset työn vaatimukset,
- työn alhainen vaikeusaste,
- rajoitettu tarkastelualue,
- vähäiset liikkumismahdollisuudet työssä,
- tilanne, jossa ei ole toisaalta mahdollista olla kokonaan ajattelemta suoritettavaa tehtävää eikä toisaalta mahdollista täysin paneutua siihen,
- sosiaalinen eristyneisyys,
- hämärä valaistus,
- korkea lämpötila, sekä
- rytmikäs tasainen taustamelu.

Lisäksi monotoniatilan syntymiseen vaikuttavat **yksilölliset tekijät**.

/emt., 66-80; Kostama ja muut 1992, 21/

Psyykkiseen kyllästyneisyyteen liittyy negatiivinen suhtautuminen tiettyä työtä kohtaan. Psyykkisesti kyllästynyt ihminen käyttäytyy ärtyneesti, kyllästyneesti ja alakuloisesti /Kostama ja muut 1992, 22/. Kyllästyneisyyttä voi esiintyä kaikkien pidemmän aikaa suoritettujen työtehtävien yhteydessä. Lisäksi sen esiintymiseen vaikuttavat tehtävien toistuvuus, toiminnan merkitys yksilölle, yksilön kokonaistilanne sekä hänen motivaationsa ja suoritusedellytyksensä. Elpyminen siitä on usein nopeaa. /Niemelä & Teikari 1984, 66-80/

3) Stressi

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa **yksilön tarpeiden, tavoitteiden tai kykyjen ja ympäristön välillä** vallitsee pitkäaikainen tai voimakas lyhytaikainen **ristiriita** /Lehtonen 1977, sit. Niemelä & Teikari 1984, 19/. Esimerkiksi apuhoitajilla on psyykkisten stressireaktioiden havaittu liittyvän ennen kaikkea rooliristiriitoihin (tehtävä asioita, joita ei voi tehdä samanaikaisesti) ja työpaikan ihmissuhdeongelmiin /Jokinen & Pöyhönen 1980, sit. Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 35/. Stressiä syntyy aina, kun ihminen joutuu mukautumaan erilaisiin fysiologisiin, psyykkisiin tai sosiaalisiin ärsykkeisiin. Kun ongelmanratkaisu epäonnistuu tilanteessa, josta selviytyminen on yksilön tarpeiden tyydytykselle tärkeää, syntyy stressikokemus /Prunnila ja muut 1974, sit. Niemelä & Teikari 1984/.

Pitkäaikainen stressi voi ilmetä kokemuksen muutoksina, suoritusten ja käyttäytymisen muutoksina tai fysiologisen terveydentilan muutoksina /Elo 1982, 10/. Gardellin /1976, sit. Leppänen 1989, 15/ mukaan **stressiketju** työssä muodostuu seuraavista vaiheista:

- 1) kielteiset kokemukset (monotonia, kiire, voimattomuus, ärtymys),
- 2) aktiivinen toiminta (muutosehdotukset, valitukset, työpaikan vaihto),
- 3) passiivinen suhtautuminen (välinpitämättömyys, poissaolot),

- 4) passivoitumisen leviäminen muille elämänalueille (elämän-
ilon häviäminen, sosiaalisten ja kulttuuriharrastusten vähene-
minen) ja
- 5) häiriöt terveydentilassa ja hyvinvoinnissa (psykosomaattiset
oireet, hermostollinen rasittuneisuus).

4) Job burnout eli työstä johtuva loppuunkuluminen

Loppuunkuluminen liittyy erityisesti työtehtäviin, joissa **työn kohteena on ihminen**, ja sen oireita ovat:

- energiareservien loppuunkuluminen, joka ilmenee uupumuk-
sena, masentuneisuutena ja innostuksen puutteena,
- alentunut sairauksien vastustuskyky,
- tyytymättömyyden ja pessimismin lisääntyminen sekä
- työstä poissaolojen lisääntyminen ja tehottomuus työssä.

/Niemelä & Teikari 1984, 66-80/

Loppuunkulumiseen liittyy nk. **kohtaamisstressi**, jolla tarkoitetaan sitä, että työssä on ylitetty ihmiskontaktien mukavuusraja /Albrecht 1981, sit. /Kaup-
pinen-Toropainen ja muut 1983, 34/.

5) Vieraantuneisuus

Pitkään jatkuneesta haitallisesta psyykkisestä kuormittumisesta saattaa seurata **vieraantumiskokemuksia**, joita ovat mm:

- vallanpuutteen kokeminen,
- tarkoituksettomuuden tunne erityisesti silloin, kun työntekijä
tuntee vain omat tehtävänsä eikä koko työprosessia,
- normittomuus (ristiriitaiset ja epävarmat tilanteet työnantajan
ja työntekijöiden välillä),
- eristyneisyys ja muu passiivinen käyttäytyminen sekä
- itsevieraantuneisuus, johon liittyy välineellinen suhtautuminen
työhön.

Vieraantuminen liittyy erityisesti **yksipuolisiin, yksitoikkisiin ja pit-
källe ositettuihin työtehtäviin**, joissa työntekijän vaikutusmahdolli-
suudet ovat vähäiset. /Niemelä & Teikari 1984, 66-80/

Työntekijöiden psyykkisen kuormittuneisuuden mittaaminen

Työn psyykkistä kuormittavuutta voidaan arvioida määrittämällä työn si-
sältämät kuormitustekijät tai mittaamalla työntekijöiden psyykkinen kuor-
mittuneisuus työpäivän aikana ja sen jälkeen. Työntekijöiden psyykkisen
kuormittuneisuuden mittaamisessa käytettävät menetelmät voidaan ryh-
mitellä seuraavasti /Niemelä & Teikari 1984, 103-126/ :

- 1) **kysely- ja haastattelumenetelmät** (BMS, EZ-asteikko, EWL,
AZA)
- 2) **psykofysiologiset mittausmenetelmät** (sydämen syke, katekoli-

amiinien erityys, kortikaaliset herätepotentialit, silmän ja silmäluomen liikkeet, pupillin koko, lihasjännitys, ihon vastuksen refleksimäiset muutokset eli GSR, vilkkuvalon sulautumisilmiö eli CFF)

- 3) **suoritus- ja käyttäytymisindikaattorit** (erotusreaktioaika, valintareaktioaika, D2-testi, Boudron-Wiersma-pisteiden yliviivauskoe)
- 4) **sivutehtävämenetelmä** (pakkotahtinen tai vapaatahtinen toissijainen tai kaksoistehtävä)

Naisten ja miesten psyykkinen kuormittuminen

Tutkittaessa sukupuolen vaikutusta työssä tapahtuvaan psyykkiseen kuormittumiseen on ongelmana ollut löytää työtilanteita, joissa miehet ja naiset suorittaisivat psyykkisiltä vaatimuksiltaan täsmälleen samanlaisia työtehtäviä /Niemelä & Teikari 1984, 145/. Tutkimustuloksista on lisäksi vaikeaa erottaa toisistaan sosiaalisesta ja kulttuuriin liittyvästä oppimisprosessista (sosiaalinen sukupuoli) johtuvat ja taipumuksista ja ominaisuuksista (biologinen sukupuoli) johtuvat erot naisten ja miesten suorittamissa psyykkisissä koetehtävissä /Radl ja muut 1975, sit. emt., 145-146/.

Erään hypoteesin mukaan naiset kestäisivät monotonisia tilanteita paremmin kuin miehet /emt., 145-146/.

Psyykkisesti erittäin kuormittava tilanne (ylioppilastutkinto) puolestaan kuormitti eräässä kokeessa naisia psykologisesti enemmän kuin miehiä. Miehille se sen sijaan oli fysiologisesti kuormittavampi kuin naisille (miesten adrenaliinin erityys lisääntyi enemmän kuin naisten). Vaikka sukupuolten koesuorituksissa ei ollut eroja, tunsivat naiset epäonnistuneensa sekä olonsa epämukavaksi, kun taas miehet tunsivat itsensä itsevarmoiksi ja onnistuneiksi. /Rauste & von Wright ja muut 1981, sit. emt., 146/

X. TYÖN PSYKKISET KUORMITUSTEKIJÄT

Työn psyykkisten kuormitustekijöiden mittausmenetelmät

Työn psyykkisten kuormitustekijöiden mittaamiseksi on kehitetty lukuisia menetelmiä. Ne voidaan ryhmitellä seuraavasti /Niemelä & Teikari 1984, 85-102/:

- 1) **työnkuvausmenetelmät** (PAQ, AET, TBS, Les Profils de Postes, psykologinen työanalyysi, työn psyykkisten kuormitustekijöiden arviointilomake)
- 2) **kysely- ja haastattelumenetelmät** (työpsykologinen työolosuhteiden ja kuormitustilanteiden arviointimenetelmä, SAA, JDS)
- 3) **muut menetelmät** (työhygieeniset mitaukset, työn havainnointi, työn ergonomiset analyysit, tapaturma-analyysit, vaara-analyysit, sosiogrammit, organisaatioilmastotutkimukset)

Vaikka työn psyykkisten kuormitustekijöiden mittausmenetelmiä on kehitetty ja käytetty tutkimuksessa, joka tähtää työpaikkojen yleiseen kehittämiseen, ei niistä kuitenkaan ole juuri lainkaan mainintoja työn vaativuuden arviointia käsittelevässä kirjallisuudessa. Eräs haastattelemani työn vaativuuden arvioinnin kehitystyössä mukana ollut tutkija ei muistanut koskaan kuulleensa mainittavan edes sellaisia yleisimpiä psyykkisten kuormitustekijöiden mittausmenetelmiä kuten TBS- ja JDS-menetelmät.

Henkisen hyvinvoinnin lisääminen työssä

Vuoden 1988 uudistettu **työturvallisuuslaki** sanoo: "Työtulosten aikaansaaminen ei saa aiheuttaa sellaista henkistä ja ruumiillista kuormitusta, jota voidaan pitää terveydelle ja turvallisuudelle vaarallisena."

/Kalimo & Lindström 1992, 20/

Seuraavat työn piirteet **edistävät henkistä hyvinvointia** /emt., 10; Lep-
pänen 1989, 7-14/:

- **kehittävyys**: työ antaa mahdollisuuden käyttää monipuolisesti ammattitaitoa ja kykyjä sekä kehittää niitä,
- **itseäänäminen**: omalla vastuualueella saa tehdä itsenäisesti päätöksiä, vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien ristiriidattomuus,
- **työkokonaisuus**: tietoisuus siitä, miten oma työ liittyy suurempaan kokonaisuuteen,
- **tehtäväkuvan selkeys**: varmuus omasta vastuusta ja mahdollisuus arvioida omia aikaansaannoksia tavoitteiden kannalta,
- **palaute**: aikaansaamisen tunne vahvistuu ja turvallisuus lisääntyy,
- **tiedonsaanti**: osoittaa arvostusta ja lisää ympäristön hallinnan tunnetta ja turvallisuutta,

- mahdollisuus **vuorovaikutukseen** ja
- mahdollisuus asettaa **tulevaisuuden tavoitteita**.

Itsemäärääminen ja osallistuminen ovat työn piirteitä, joilla voidaan pyrkiä ratkaisemaan työelämän stressi- ja viihtyvyysongelmia /Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 40/.

Naisten ja miesten työolosuhteet

Paitsi että naiset ja miehet tekevät eri töitä, eroavat nämä työt myös **laadullisesti** toisistaan /Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 42/.

Naisten työolosuhteille tyypillisiä piirteitä ovat:

- työsuhteiden määräaikaisuus,
- työajan vähäisempi jousto kuin miehillä,
- vaikeus päästä osallistumaan koulutukseen,
- pienempi mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja laitehankintoihin kuin miehillä,
- kiireen haittaavuus sekä
- tulosjohtamisen käyttöönotto ilman vastaavia vaikutusmahdollisuuksia kuin miehillä /Lehto 1991, 116-121/.

Vuonna 1977 tehtyyn työolosuhdetiedusteluun liittyvän jatkoanalyysin /Kauppinen-Toropainen ja muut 1983, 30-42/ mukaan **naisten töille** ovat ominaisia seuraavat piirteet:

- vähemmän fyysisiä haittatekijöitä kuin miehillä,
- toistuvat yksipuoliset työliikkeet,
- psykososiaaliset haitat (yksitoikkoisuus, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, työ ei ole psyykkisesti kehittävää),
- työ on sitovaa (naiset eivät voi pitää työssään taukoja eivätkä poistua työpaikaltaan lyhyeksi ajaksi hoitamaan asioitaan samoin kuin miehet),
- pienemmät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä,
- pienempi mahdollisuus työpaikkakoulutukseen (eniten koulutusta saivat toimihenkilömiehet),
- naiset kokevat enemmän vaikuttamiseen ja urakehitykseen liittyviä puutteita /Riskä 1981, sit. emt., 32/,
- yksitoikkoisuus (lisäksi naiset arvioivat työnsä muuttuneen edellisiin vuosiin verrattuna yhä yksitoikkoisemmaksi),
- työtahti määräytyy koneen mukaan,
- aikapaine,
- vähäinen autonomia,
- tyytymättömyys työn suomiin mahdollisuuksiin,
- uupumus ja väsymys, sekä
- psyykkisesti raskas ja uuvuttava työ.

Kandolinin mukaan naisten ja miesten töissä edellytetään erilaisia ominaisuuksia. **Miesten työt** edellyttävät enemmän johtamisen ja suunnittelun taitoja, **naisten työt** puolestaan vaativat enemmän ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja sekä havaintomotorisia taitoja eli sorminäppä-

ryyttä ja nopeutta. Sen sijaan älyllisiä ja tiedollisia vaatimuksia, kuten hyvää muistia, järjestelykykyä ja uusien asioiden oppimista, naisten ja miesten töissä vaaditaan samassa määrin. /Kandolin 1991, 266/

Vuonna 1986 tehdyssä tutkimuksessa /Haavio-Mannila 1991 b, 198/ havaittiin, että **työn laadun** (mm. itsemäärääminen, vaihtelevuus, ihmissuhde- ja vuorovaikutusvaatimukset, palkka, työpaikan ilmapiiri, työtyytyväisyys) suhteen naiset hyötyvät siitä, että he tekevät samoja töitä kuin miehet, kun taas miehille on etua sukupuolen mukaan eriytyneistä töistä.

Lehdon tutkimuksissa /1991; Haavio-Mannila ja muut 1984, 184/ naiset **kokivat** työnsä henkisesti rasittavammaksi ja väsyttävämmäksi kuin miehet, kuormittuneisuuden syistä korostui naisilla kiire yhdistyneenä vaikutusmahdollisuuksien puutteeseen. Myös **työn ulkopuoliset kuormitustekijät**, kotityöt ja kotihuolet vaikuttavat haitallisemmin naisten suhteeseen työhönsä /Haavio-Mannila ja muut 1984, 201/.

Tutkimuksissa on havaittu, että naisvaltaisten työpaikkojen työt opitaan nopeammin kuin miesvaltaisten työpaikkojen työt /Haavio-Mannila 1991 b, 204/. Naiset siis joko **oppivat työnsä nopeammin** kuin miehet tai sitten heidät rekrytoidaan tekemään **vaatimattomampia työtehtäviä** kuin miehet.

Toisaalta Asp ja muut /1992, 39-40/ ovat todenneet **naisten töiden olevan taidoiltaan vaativampia** kuin miesten työt kaikissa koulutusryhmissä. Molemmilla sukupuolilla työntekijän koulutus on selvästi yhteydessä työssä vaadittaviin taitoihin. Lisäksi he havaitsivat molemmilla sukupuolilla julkisyhteisöjen töiden olevan taidoiltaan huomattavasti vaativampia kuin yksityisten työnantajien työt.

Aspin ja muiden tutkimuksessa /emt., 29/ löydettiin seuraavat **vaativuustekijät, joita naiset kokivat** miehiä useammin vaadittavan työssään:

- sorminäppäryys,
- kätevyys,
- silmän ja käden yhteistyö,
- näköaistin tarkka käyttö,
- hajuaistin tarkka käyttö,
- asentoaistin tarkka käyttö,
- työn vaatima joustavuus,
- ammattitieto hankittavissa myös ilman koulutusta,
- vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa,
- vastuu työympäristön puhtaudesta,
- erityinen puhtaus- ja hygieniavaatimus,
- bakteerit ja virukset haittatekijöinä,
- työympäristön rauhattomuus haittatekijänä ja
- kulumasairausvaara.

Lisäksi **naiset kokivat** miehiä useammin työnsä edellyttävän seuraavia **valmiuksia**:

- asiantuntemus,

- oma-aloitteisuus,
- kokonaisuuksien hallinta,
- joustavuus,
- hyvä muisti sekä
- fyysiset valmiudet. /emt., 30/

Miehet puolestaan **kokivat** naisia useammin työnsä vaativan seuraavia **vaativuustekijöitä**:

- suullinen ilmaisutaito,
- johtamistaidot,
- vastuu uusien työntekijöiden palkkauksesta,
- vastuu työturvallisuudesta ja
- vastuu työehdoista. /emt., 30/

Ihmissuhdetaidoista naiset kokivat miehiä useammin työssään vaadittavan:

- ongelmien ymmärtämistä,
- arkaluonteisten tilanteiden hallintaa sekä
- hoivaamista,

ja miehet puolestaan naisia useammin:

- johtamistaitoja,
- neuvottelukykä,
- toisiin vaikuttamista sekä
- kasvattamista. /emt., 30/

Asp ja muut /emt., 42/ eivät havainneet **kokonaiskuormituksen** vaihtelevan sukupuolen mukaan, mutta naisten työt näyttivät olevan miesten töitä kiireisempiä ja miesten työt puolestaan enemmän kärsivällisyyttä vaativia ja rutiininomaisempia. Valtion ja kunnan töiden havaittiin olevan josain määrin kuormittavampia kuin yksityisen työnantajan työt. Koulutus ei ollut oleellisesti yhteydessä työn kokonaiskuormittavuuteen. Kuitenkin matalan koulutuksen saaneiden naisten kokonaiskuormituspistemäärä jäi selvästi pienimmäksi koko tarkastellussa joukossa.

Myöskään **kokonaisvastuussa** ei edellä mainitussa tutkimuksessa havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa sukupuolten välillä /emt., 43/, mutta naisten työt edellyttivät enemmän ympäristövastuuta ja vastuuta työn kehittämisestä, ja miesten työt taas edellyttivät enemmän esimiesvastuuta, koulutusvastuuta ja turvallisuusvastuuta. Julkisyhteisöjen töihin sisältyy enemmän vastuuta kuin yksityisten työnantajien töihin molemmilla sukupuolilla. Kokonaisvastuu lisääntyy molemmilla sukupuolilla myös koulutuksen lisääntyessä, mutta matalan koulutuksen saaneilla miehillä havaittiin olevan vähemmän vastuuta kuin matalan koulutuksen saaneilla naisilla.

Aspin ja muiden /emt., 44-45/ tutkimuksessa valtion ja kunnan työt arvioitiin myös **työolosuhteiltaan** vaativammiksi kuin yksityisten työnantajien työt (tässä on kuitenkin huomattava se, että valtion ja kunnan töitä edustivat tutkimuksessa sairaalan ja poliisin työt). Sukupuolella tai koulutuksella ei ollut yhteyttä työoloihin liittyvään vaativuuteen. Naisten töissä oli kuitenkin enemmän terveydellisesti haitallisia työoloja ja kemiallisia

ärsytyksiä, ja miesten töissä oli enemmän vahingon aiheuttamisen vaaroja.

Kokonaisuudessaan Asp ja muut /emt., 46/ toteavat **naisten töiden olevan jossain määrin vaativampia tietojen ja taitojen sekä työolojen osalta, ja miesten töiden puolestaan vastuun ja kuorituksen osalta.**

Myös Espoon työnarviointiprojektista saaduissa tutkimustuloksissa havaittiin **eroja naisten ja miesten töiden vaativuuksien välillä.** Vastuufaktorin ulottuvuuksista naisten töihin sisältyy erityisen vähän tulosvastuuta sekä talousvastuuta laitteiden hankinnasta ja ostopalveluista. Naisten töissä on sen sijaan miesten töitä useammin henkilöstövastuuta, taloudellista vastuuta talousarvion toteutumisesta sekä vastuuta toimintakokonaisuuksista. /Työnarviointia Espoossa 1992, 16/

Ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja palvelutaitofaktoriin liittyviä työnpiirteitä havaittiin Espoossa sisältyvän systemaattisesti enemmän naisten kuin miesten töihin. Erityisesti naisten työt vaativat muiden kasvattamista, taitoa sovittaa yhteen erilaisia tarpeita ja tältä pohjalta uudistaa sosiaalisia suhteita, palvelujen kehittämistä, joustavien palvelujen järjestämistä, eläytymiskykyä ja ihmissuhdeongelmien käsittelyä. /emt., 16/

Myös tietojen käsittelyyn ja välittämiseen liittyviä työnpiirteitä havaittiin Espoossa sisältyvän huomattavasti enemmän naisten kuin miesten töihin. Lisäksi fyysikaalisen haittafaktorin sisältämiä tekijöitä, kielitaitovaatimuksia, yhteensovittamis- ja laitteiden hallintafaktoreiden tekijöitä sekä biologisia ja kemiallisia haittatekijöitä sisältyy naisten töihin enemmän kuin miesten töihin. /emt., 16/

Espoo tutkimuksessa havaittiin miesten töissä esiintyvän enemmän työolosuhteisiin liittyviä riskejä ja kuljetusvälineiden/koneiden käyttöfaktoriin liittyviä tekijöitä kuin naisten töissä. Lähes yhtä paljon naisten ja miesten töihin sisältyviä vaativuustekijöitä mittaavat materiaalin säilytys- ja käsittelyfaktori, kehittämisfaktori, kuormittavuusfaktori sekä vartiointi- ja turvallisuusfaktori. /emt., 16/

Vuorisen ja muiden /1993, 138/ mukaan **naisten ja miesten työt ovat yhtä vaativia.** Kokonaisuudessaan tarkasteltuna on työn edellyttämä osaaminen ja vastuu kummallakin osapuolella yhtä suuri. Naisten töihin sisältyy enemmän kuormitusta kuin miesten töihin ja miesten töihin taas liittyy naisten töitä vaativammat työolot. Tarkemmin eriteltynä havaitsivat tutkijat työn vaativuuden ja työntekijän sukupuolen välillä taulukon 7. mukaisia yhteyksiä.

Taulukko 7. Työn vaativuus naisten ja miesten töissä /Vuorinen ja muut 1993, 131-138, 146-147/

Vaativuustekijä	vaaditaan yhtä paljon molempien töissä	vaaditaan enemmän naisten töissä	vaaditaan enemmän miesten töissä
Kokonaisvaativuus	x		
Osaaminen	x		
– ammattitaidot	x		
– tekniset taidot			x
– matemaattiset taidot			x
– kielelliset taidot		th	
– fyysiset taidot		tt	
– organisointi- ja ongelmanratkaisutaidot	x		
– vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot		yth	
– ammattitiedot	x		
– koulutus	x		
– työkokemus			x
Vastuu		tt	th + yth
– vastuu henkilöstöasioista	x		
– vastuu ihmisten hyvinvoinnista (huom: poliisi ja puolustusvoimat edustivat miestä)			x
– tulosvastuu	x		
– töissä tehtävien päätösten vaikutukset	x		
– vastuu työn toimintaedellytyksistä			x
– vastuu työn toteuttamisesta ja kehittämisestä		x	
Kuormitus		x	
– fyysinen kuormitus		x	
– psyykkinen kuormitus		x	
Työn sidonnaisuus		x	
Työolot	yth		tt + th

Sosio-ekonomiset ryhmät:

tt = työntekijät, th = toimihenkilöt, yth = ylemmät toimihenkilöt

Naisten töissä ei toteudu eräs tärkeä psyykkisen hyvinvoinnin edellytys: **korvaamattomuus** /Haavio-Mannila 1991 b, 204/. Naiset kokivat vuonna 1986 työssään seuraavia piirteitä tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin miehet:

- yksipuolisuus,
- yksitoikkoisuus,
- työt opittavissa nopeasti (korvattavuus!) ja
- ihmissuhdevaatimukset: toisista huolehtiminen, palvelualttius, toisten ongelmien ymmärtäminen.

Miehet puolestaan kokivat työssään edellytettävän enemmän kuin naiset seuraavia tekijöitä:

- itsenäisiä ratkaisuja (korvaamattomuus!),
- järjestelykykyä,
- suurten kokonaisuuksien hallintaa,
- oma-aloitteisuutta,
- johtamistaitoa,

- vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksista ja
- pidempi oppimisaika (korvaamattomuus!) /emt., 201-204/.

Edellä mainitussa tutkimuksessa havaittiin, että naisten töistä **monipuolisimpia** olivat miesten kanssa tehtävät tasapaino- ja ainokaistyöt. Yleisesti **haastavinta** oli miestyöpaikkojen työ. **Yksipuolisinta ja ranskinta** työtä oli naistyöpaikkojen eriytynyt naistyö, kun taas näillä työpaikoilla miesainokaisten työ oli keskimääräisen monipuolista ja tahdiltaan leppoisaa. **Korvaamattomimpia** olivat eriytynyttä miestyötä tekevät miehet ja miestyöpaikkojen ainokaisnaiset. /emt., 214-215/

Naisten ja miesten töiden erityistyöoloihin liittyvien tutkimusten tulokset voidaan esittää taulukon 8. mukaisena yhteenvetona.

Taulukko 8. Työn piirteitä, joita joko naiset tai miehet kokevat työssään enemmän tai yhtä paljon kuin vastakkainen sukupuoli

Naisten töille ominaisia piirteitä	Miesten töille ominaisia piirteitä	Molempien sukupuolten töille yhtä ominaisia piirteitä
<p>työsuhteeseen liittyvät tekijät: työsuhteiden määräaikaisuus, työajan vähäisempi jousto, vaikeus päästä osallistumaan koulutukseen, urakehitys vähäistä, vaikutusmahdollisuuksien puute työtehtäviin, laitehankintoihin ja työn tuloksiin</p> <p>työn valmiusvaatimukset: asiantuntemus, oma-aloitteisuus, kokonaisuuksien ja laitteiden hallinta, yhteensovittaminen, joustavuus, hyvä muisti, fyysiset valmiudet, kielitaito</p> <p>työn koulutusvaatimukset: työt opittavissa nopeasti, ammattitieto hankittavissa myös ilman koulutusta, korvattavuus</p> <p>ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja palvelutaidot: toisista huolehtiminen, palvelualttius, palvelujen kehittäminen, joustavien palvelujen järjestäminen, toisten ongelmien ymmärtäminen, eläytymiskyky, ihmissuhdeongelmien käsittelykyky, vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa, arkaluonteisten tilanteiden hallinta, hoivaaminen, kasvattaminen, taito sovittaa yhteen erilaisia tarpeita ja uudistaa sosiaalisia suhteita</p> <p>havaintomotoriset taidot: sorminäppäryys, nopeus, kätevyys, silmän ja käden yhteistyö, näköaistin tarkka käyttö, hajuaistin tarkka käyttö, asentoaistin tarkka käyttö</p> <p>vastuu: työympäristön puhtaudesta, ympäristöstä, työn kehittämisestä, henkilöstöstä, toimintakokonaisuuksista, taloudellinen vastuu talousarvion toteutumisesta</p> <p>työolot: erityinen puhtaus- ja hygieniavaatimus, terveydellinen haitallisuus, bakteerit ja virukset haitte-kijoinä, kulumasairausvaara, kemialliset ärsytykset, fysikaaliset haitat, työympäristön rauhattomuus</p> <p>kuormitus: toistuvat yksipuoliset työliikkeet, kone määrää työtahdin, henkinen rasittavuus, väsyttävyys, kiire, aikapaine, yksipuolisuus, sitova työ, autonomia vähäistä</p> <p>psykososiaaliset haitat: yksitoikkoisuus, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, työ ei ole psyykkisesti kehittävä</p> <p>tietojen käsittely ja -välitys</p> <p>taidoiltaan vaativammat työt</p> <p>työn ulkopuoliset kuormitustekijät</p>	<p>työn valmiusvaatimukset: järjestelykyky, suurten kokonaisuuksien hallinta, oma-aloitteisuus, suullinen ilmaisutaito, kärsivällisyys, kuljetusvälineiden ja koneiden käyttö</p> <p>koulutukseen liittyvät vaatimukset: pidempi oppimisaika, korvaamattomuus</p> <p>johtamiseen ja suunnitteluun liittyvät taidot: johtamistaito, neuvottelukyky, toisiin vaikuttaminen, kasvattaminen, itsenäiset ratkaisut</p> <p>vastuu: esimiesvastuu, taloudellinen vastuu laitteiden hankinnasta ja ostopalveluista, tulosvastuu, useiden henkilöiden työsuorituksista, uusien työntekijöiden palkkauksesta, työturvallisuudesta, työehdoista, koulutuksesta, turvallisuudesta</p> <p>työolot: vahingon aiheuttamisen vaara, riskit, rutiinimaisuus, fysikaaliset haittatekijät</p>	<p>älylliset ja tiedolliset vaatimukset: hyvä muisti, järjestelykyky, uusien asioiden oppiminen</p> <p>materiaalin säilytys ja käsittely</p> <p>kehittäminen</p> <p>kuormittavuus</p> <p>vartiointi ja turvallisuus</p>

Työn psyykkiset kuormitustekijät työn vaativuuden arvioinnissa

Kun työn psyykkiset kuormitustekijät ymmärretään laajasti siten, että työn psyykkisiksi kuormitustekijöiksi määritellään kuuluviksi **kaikki sellaiset työhön liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat ihmiseen psyykkisenä olentona**, voidaan havaita, että lähes kaikki työn vaativuuden arviointiin liittyvät työn vaativuustekijät ovat myös psyykkisiä kuormitustekijöitä.

Tätä tutkimusta tehtäessä kerättiin kirjallisuudesta (niin työpsykologiaa, työn vaativuuden arviointia kuin tasa-arvoakin käsittelevästä kirjallisuudesta) löytyviä työn psyykkisiä kuormitustekijöitä. Nämä koko lähdeaineistosta löytyneet työn psyykkiset kuormitustekijät on esitetty taulukossa 9.

Osa työn psyykkisistä kuormitustekijöistä on sellaisia, joiden tulisi vaikuttaa palkan määräytymiseen eli tulla huomioon otetuiksi työn vaativuutta arvioitaessa.

Taulukko 9. Työn psyykkiset kuormitustekijät

TYÖN SISÄLTÖ JA VAATIMUKSET	
VASTUU	
vastuu turvallisuudesta	
vastuu muiden ihmisten turvallisuudesta	
vastuu työturvallisuudesta	
vastuu ympäristöstä	
vastuu ympäristön saasteettomuudesta	
vastuu elämän ylläpidosta	
vastuu henkilöstöstä = työvoimavastuu	
vastuu työpaikkojen olemassaolosta ja säilymisestä	
vastuu työntekijöiden työehdoista (mm. palkkaus)	
vastuu työhönotosta, opastamisesta ja perehdyttämisestä	
vastuu elämän laadusta, henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen	
vastuu työntekijöiden motivoinnista	
vastuu muiden työntekijöiden opetuksesta (ohjaus + koulutus)	
opetuksen välillisuus / välittömyys	
opettavien ammattiasema	
opettavien lukumäärä	
vastuu työntekijöiden irtisanomisesta	
yhteistyövastuu	
vastuu vuorovaikutuksesta (sis. ja ulk. kontakteista)	
vastuu hienotunteisuudesta / luottamuksellisuudesta	
yrityskuva- ja mainevastuu	
vastuu ihmisistä ja hoivasta	
vastuu toisten työntekijöiden työstä (= esimiesvastuu)	
vastuu työn kehittämisestä	
vastuu toiminnan kehittämisestä	
vastuu työn sisällön kehittämisestä	
vastuu työmenetelmien kehittämisestä	
vastuu tuotteiden tai palvelusten kehittämisestä	
vastuu toiminnasta	
vastuu aikatauluista	
vastuu toiminnan oleellisuudesta	

- vastuu toimintojen sujumisesta ja yhteensovittamisesta
- vastuu toiminnan laadusta
- vastuu laajojen hankkeiden toteutumisesta
- vastuu tiedon liikkumisesta
- vastuu tuloksesta
- vastuu päätösten vaikutuksista
- vastuu rutiineista (uusintava työorientaatio)
- vastuu hygieniasta
- vastuu resursseista
 - taloudellinen vastuu
 - vastuu taloudellisesta kannattavuudesta
 - vastuu toimintaedellytysten laadusta
 - vastuu aineellisista vahingoista
 - materiaalivastuu
 - materiaalin säilytysvastuu
 - materiaalin kuljetusvastuu
 - vastuu tuotantovälineistä
 - vastuu laadusta
 - tietojenkäsittelyvastuu
 - vastuu tietojen luotettavuudesta
 - vastuu tietojen laadusta
- vastuu omasta työsuorituksesta (itsenäisyys)

TYÖMÄÄRÄ

- työmäärä liian suuri
- työmäärä liian pieni
- työn kiireisyys
- aikapaineen sietäminen
- keskittyminen moneen asiaan yhtä aikaa
- esimiehen kiireisyys

TYÖN LAATU

- liian helppo työ
- liian vaikea työ
- työn itsenäisyys
- monitaitoisuutta vaativa työ
- suuri tarkkuusvaatimus
- kärsivällisyyttä vaativa työ
- turhauttavat työtilanteet

TIEDON KÄSITTELY

- valppaus
 - valppauden määrä
 - valppauden intensiivisyys
- havainnointi
 - havainnointikohteiden lukumäärä
 - havainnoinnin määrä (osuus työajasta)
 - havaintojen tarkkuusvaatimus
- päätöksenteko
 - päätöksentekotilanteiden useus
 - päätöksenteon määrä (osuus työajasta)
 - päätöksenteon monimutkaisuus
 - päätöksenteon vaikeus ja ristiriitaisuus
 - päätöksenteon itsenäisyys
 - päätöksenteon vaikutuksien laajuus
- ajattelu
- informaatiokuorma

TOIMINNAN VAPAUDEN RAJOITUKSET

toistuvuus
yksipuolisuus
lyhyt työvaihe
kaavamaisuus
pakkotahtisuus
alaisuus (alaisena olemisen kykyä vaativa työ)
tehtävien ja ajankäytön ennakoimattomuus
itsekurin vaatimus

TYÖN ORGANISOINTI

TYÖAIKA

yötyö
epäsäännöllinen työaika
työajan joustamattomuus
pitkät työvuorot
varallaolovelvollisuus
matkustamisvelvollisuus
vähäinen vapaa-aika

TYÖN TAUOTUS

riittämätön taukojen määrä
riittämätön taukojen laatu (olosuhteet elpymiseen huonot)
palautumisjaksojen vähäisyys
työhön sidonnaisuus
lyhytjaksoiseen aikaan
pitkajaksoiseen aikaan
paikkaan

TYÖPAIKAN IHMISSUHTEET

ERISTYNEISYYS

VIRALLISET SUHTEET

suhteet esimiehiin
useita esimiehiä
esimieskontakteja liian harvoin / liian usein
esimiehen sopimaton johtamistapa
suhteet työtovereihin
kontakteja työtovereihin liian vähän / liian paljon (yhteistyön määrä)
suhteet asiakkaisiin
asiakaskontakteja liian vähän / liian paljon
toisten tunne-elämään paneutuminen
hankalat asiakaskontaktit
pitkäaikaiset / intensiiviset kontaktit asiakkaisiin
asiakaspalvelutilanteen / olosuhteiden kriittisyys

EPÄVIRALLISET SUHTEET

riittämätön mahdollisuus epävirallisiin kontakteihin
huono toverihenki / ilmapiiri

TYÖROOLIN RISTIRIITAISUUS

TYÖN FYYSISET KUORMITUSTEKIJÄT

huonot työasennot
staattinen lihastyö
dynaaminen lihastyö
taakkojen käsittely
toistuvat / yksipuoliset työliikkeet
jatkuva fyysinen ylikuormitus

TYÖYMPÄRISTÖTEKIJÄT

EPÄTAVALLISET FYYSISET OLOSUHTEET

kuumuus / kylmyys
eristyneisyys
yksityisyyden puute
kosteus
savu, kaasut, höyryt

TYÖASENTO

LIIKKUMISRAJOITUKSET

ÄRSYKKEIDEN MÄÄRÄ

liikaa ärsykeitä työympäristössä
tapahtumaköyhyys

AISTIEN RASITUKSET

taustamelu, melu
voimakkaat äänet
heikko valaistus
häikäisevä valaistus
tärinä
työympäristön rauhattomuus

TERVEYDELLISET HAITAT

fysikaaliset ja kemialliset haittatekijät
likaisuus
pöly ja muut ilman epäpuhtaudet
ärsyttävät tai syövyttävät aineet
fyysiset vaarat
veto
tapaturmavaara
väkivallan kohteeksi joutumisen vaara
sairastumisvaara
bakteerit ja virukset
kuiva huoneilma
kulumasairausvaara
säteilyvaara ja säteily
altistusaika

VAHINGON AIHEUTTAMISEN VAARA

taloudellisen vahingon vaara
työtuloksen turmelemisvaara
vaara aiheuttaa vahinkoa muille ihmisille
suuronnettomuusvaara

MUITA TEKIJÖITÄ

työn yhteiskunnallinen merkitys
yhteiskunnallisesti välttämättömien palveluiden tuottaminen
poikkeustilanteiden hallinta
työn vaikutus tulevaisuuteen
työn / ammatin arvostus
työpaikan varmuus

työn / työntekijän korvaamattomuus
palkan ja työpanoksen vastaavuus
palkkausmuoto
vaikutusmahdollisuudet
koulutus- ja etenemismahdollisuudet
työturvallisuus

Työn vaativuuden arvioinnissa aliarvostetut työn piirteet

Petäjäniemi /1992, 68-69/ luettelee näkymättömiä eli itsestäänselvyyksinä pidettyjä eli **aliarvostettuja työn vaativuustekijöitä**

1) osaamisen alueella:

- elämäkokemus (esim. taito laittaa ruokaa, moponkorjaustaito),
- ihmissuhdetaidot,
- vuorovaikutuskyky,

2) kuormituksen alueella:

- polvistuminen,
- kumartuminen,
- portaiden nouseminen
- staattinen voima (esim. tietokoneen ääressä istuminen),
- keskittyminen moneen asiaan yhtäaikaan (esim. toimistossa),
- yksitoikkoinen työ, jossa ei saa toteuttaa osaamistansa muutoin kuin näppäryydellä ja nopeudella,
- tunnekuormitus ihmissuhdetyössä.

Hoitotyön huomiotta jääneiksi ominaisuuksiksi mainitaan mm. /Pöyhönen & Vaara 1991, 16-17; Kivinen 1991, 18/:

- vastuu ihmisestä (taloudellisen vastuun merkitys alalla lisääntyy jatkuvasti)
- työn itsenäisyys (hoitorutiinien hallinta)
- työolosuhteet: psyykkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä vuorotyön sosiaalinen kuormittavuus
- johtamistaidot (vuorovaikutustilanteiden hallinta, kyky vaikuttaa toisiin, rakentava yhteistyökyky, innostuneisuus ja innostavuus, kyky ohjata toisten työtä, organisointitaidot)
- sosiaalinen vuorovaikutus (kommunikointi- ja ihmissuhdetaidot, tahdikkaus ja diplomatia).

Pöyhönen ja Vaara /1991, 24-25/ ovat tutkiessaan **julkisten alojen** töiden vaativuusporrastusperusteita havainneet, että naisvaltaisten alojen palkkaluokittelu perustuu **harvemmillä vaativuustekijöille** kuin miesvaltaisten alojen palkkaluokittelu. Naisvaltaisilta aloilta kokonaan puuttuvia vaativuustekijöitä olivat kuormitus, vastuu ja olosuhteet, lisäksi naisvaltaisilta aloilta puuttuvat miesvaltaisten alojen omat vaativuustekijät, kuten tehtävien laaja-alaisuus, itsenäisyys ja työssä käytettävät koneet. Pöyhösen ja Vaaran tekemissä haastatteluissa kävi myös ilmi, että naisvaltaisilla aloilla työn vaativuuden arviointi koetaan vaikeaksi, koska työ- ja vir-

kaehtosopimuksiin kirjatut harvat **vaativuus**kriteerit eivät kata naisvaltaisille aloille **tyypillisiä** piirteitä /1991, 46/.

Miehiä vahvasti suosivia arviointikriteerejä ovat ainakin:

- palveluajan pituus,
- kokemus,
- raskaat nostot,
- fyysinen riski ja
- epämiellyttävät työolot.

Naisia vahvasti suosivia arviointikriteerejä puolestaan ovat:

- hoiva,
- näppäryys ja
- keskittyminen.

Sukupuolen mukaan neutraaleja arviointikriteerejä ovat:

- vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot,
- päätöksen teko,
- henkinen kuormitus,
- monitaitoisuus sekä
- vastuu päätösten vaikutuksista, resursseista, toisten turvallisuudesta ja valvonnasta /Koskensalmi 1992, 87/.

Harrimanin /1992 a, 114/ mukaan **miesten töissä arvostetaan** seuraavia tekijöitä:

- vastuu taloudellisista arvoista,
- päätöksenteko ja ongelmanratkaisu,
- työntekijäammatteihin perinteisesti liittyvät tekijät (esim. fyysinen ympäristö) sekä
- epänormaalit fyysiset olosuhteet.

Valtaosa vielä nykyisinkin käytössä olevista työarviointikriteereistä on peräisin **teollisesta työstä**. Onkin nähty, että perinteiset työarviointimenetelmät korostavat liiaksi työn fyysistä raskautta työn henkisen rasittavuuden kustannuksella. **Monet naisten tyypilliset taidot ja valmiudet** nähdään naisille luonnostaan kuuluvuksi, eikä niitä rinnasteta ammattitaitoihin, joista maksettaisiin korvaus palkan muodossa /Martikainen 1989, 27-28/.

XI. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Työn arvon määrittäminen on vaikeaa

Työn vaativuuden arvioinnilla pyritään määrittelemään työtä ja sen arvoa, jotta siitä voitaisiin maksaa muihin töihin verrattuna oikeudenmukaista palkkaa. Kuitenkaan sen enempää työlle, sen arvolle kuin oikeudenmukaiselle palkallekaan ei voida antaa yksiselitteistä määritelmää. **Kaikki nämä määritelmät ovat historiallisesti määräytyviä, tuotantotapaan ja kulttuuriin sidottuja, ja oikeudenmukaisuus riippuu kulloinkin vallitsevista arvoista.**

Mitä on työ ja mikä on sen arvo? Työ on tärkeä osa ihmisen päivittäistä elämänpiiriä. Työn avulla ihminen voi **toteuttaa itseään** ja omia kykyjään. Työllä on lisäksi merkitys ihmisen **tarpeiden tyydyttäjänä** sekä tärkeä **taloudellinen merkitys**. Ennen teollista yhteiskuntaa ihmiset elättivät itsensä tekemällä työtä itselleen tuottamalla oman ravintonsa, rakennus- ja tarveaineensa sekä energiansa. Nykyisin suurin osa ihmisistä tekee **palkkatyötä** vieraalle työnantajalle saadakseen rahaa vaihdettavaksi ruokaan, vaatteisiin, asuntoon ja lämpöön. Taloudellisen laman myötä on työttömien joukko kasvanut ennätyslukemiin, eivätkä optimistisimmatkaan ennusteet lupaa nyky-yhteiskunnalle täystyöllisyyttä. Ihmisten on kuitenkin edelleen elettävä ja saatava tarpeensa tyydytetyiksi, jopa ilman palkkatuloja. Ilman rahaa ei modernissa yhteiskunnassa voi tarpeitaan tyydyttää, ja jos palkka- tai pääomatuloihin ei ole mahdollisuutta, jää jäljelle neljä vaihtoehtoa: yhteiskunnalta saatava taloudellinen tuki, rikollisuus, prostituutio tai lottovoitto. Viimeinen ei liene realistinen vaihtoehto kovinkaan monen kohdalla, kaksi keskimmäistä taas eivät ole toivottavia vaihtoehtoja sen enempää yksilöiden kuin yhteiskunnankaan kannalta. **Yhteiskunnallisten tukimuotojen** säilyttäminen ja kehittäminen on välttämätöntä, jotta ihmisten elämä säilyisi mahdollisena ja elämisen arvoisena.

Vaikka työn perinteinen taloudellinen funktio voidaankin korvata turvaamalla ihmisten toimeentulo muilla keinoin, on niin työttömien kuin työllistenkin annettava itse työlle ja työnteolle uusi merkitys. Ihmisten on luovuttava työstä "kunnon kansalaisuuden" merkinä ja löydettävä muita tapoja toteuttaa itseään, omia kykyjään ja kulttuuriaan sekä ylläpitää sosiaalista ja henkilökohtaista identiteettiään. **Työn suhteellisesta ylivarvostuksesta** voitaisiin siirtyä ihmisen kokonaisvaltaisempaan arvostukseen. Jo mielenterveytensä ja sosiaalisen toimintakykynsä säilyttääkseen työtön joutuu arvostamaan ihmistä muiden kuin työ- tai palkkasuoritusten perusteella vapautuakseen itse ja vapauttaakseen myös muut tuntemasta itsensä turhiksi, halveksituiksi ja arvottomiksi.

Samanaikaisesti, kun suuri kansanosaa on kokonaan vailla työtä, joutuvat edelleen työssä käyvät ihmiset ponnistelemaan kohtuuttoman työtaakan alla. Harvassa työpaikassa tarvittavan työn määrä on vähentynyt, vaikka työntekijöitä onkin karsittu. Ihmiset sairastavat ja syövät yhtä paljon kuin ennenkin, tarve saada koulutusta ja opetusta on entisestään lisääntynyt,

eivätkä rikollisuus ja yhteiskunnallinen rauhattomuuskaan tuskin ole vähentyneet. Vientiteollisuus "vetää" ja pienemmissäkin teollisuusyrityksissä tehdään ylitöitä lähes päivittäin. **Suurelle työtaakalle** tekee kuitenkin usein seuraa jatkuva **epävarmuus työn jatkumisesta**. Suurempaa työpanosta ei arvosteta suuremman palkan muodossa eikä edes turvallisuuden ja jatkuvuuden tunteilla. Myös näiden **ylikuormitettujen ja aliarvostettujen** ihmisten usko työhön elämän suolana on varmasti jo alkanut horjua. Muiden elämänsisältöjen merkitys huomataan ja kasvaa, kun niihin ei enää ole riittävästi aikaa eikä voimia. Kuinka moni on enää vilpittömästi "onnellinen" siitä, että hänellä on "vielä töitä"?

Tämä **työn uudelleen määrittelyn prosessi** näyttäisi johtavan työn suhteellisen arvostuksen vähenemiseen. On väistämätöntä, että joko työn arvo laskee tai sen rinnalle nostetaan muita yhtä tärkeitä arvoja. On tietenkin mahdollista ettei työn suhteellisen arvon lasku pysähdy "terveelle" tai "oikealle" tasolle. Sen sijaan että vapauduttaisiin työn henkilökohtaisesta yliarvostuksesta muiden arvojen kustannuksella antamalla **työlle sellainen arvo, että sitä edelleen haluttaisiin tehdä, mutta eläminen nähtäisiin arvokkaaksi myös silloin, kun työtä ei ole**, saatetaan työtä päätyä aliarvostamaan tai jopa halveksimaan. Tämä olisi huolestuttavaa yhteiskunnan poliittisen ja taloudellisen vakauden kannalta.

Työn vaativuuden arviointi on työn henkisten kuormitustekijöiden arviointia

Työn vaativuuden arviointi on eräs keino määrittää työn **yhteiskunnallinen arvo**. Luotettavien ja riittävän objektiivisten ja tasapuolisten työn vaativuuden arviointimenetelmien olemassaolo ja käyttö lisäävät oikeudenmukaisuuden kokemuksia, muokkaavat yleistä mielipidettä ja auttavat suhtautumaan realistisesti työhön ja sen arvoon.

Vanhempi, perinteinen työn vaativuuden arviointi ei ole luokitellut naisten vaatimuksia kovinkaan suuriksi. Erityisesti tämän on katsottu johtuneen siitä, etteivät kyseiset mittarit ole juuri lainkaan huomioineet työn **henkistä kuormittavuutta**, jota nimenomaan naisten töihin on katsottu sisältyvän.

Henkisen kuormittumisen mittaaminen työssä on vaikeaa, sillä ihmiset kuormittuvat erilailla, ja toisaalta työn tuleekin aina jossain määrin kuormittaa tekijäänsä. Passivoivat työt ovat psyykkisesti lähes yhtä rasittavia kuin raskaat työt. Kuormittumiseen työssä voidaan ajatella vaikuttavan toisaalta työn **kuormittavuus** ja toisaalta työntekijän eräänlainen "**kuormittuvuus**". Työn kuormittavuus on seurausta työhön sisältyvistä kuormitustekijöistä. Eri ihmiset reagoivat kuitenkin kuormitukseen ja kuormitustekijöihin vaihtelevasti. Sama kuormitustekijä saattaa aiheuttaa eri työntekijöissä eri suuren kuormittuneisuuden, ja tietty kuormitustekijä voi jopa aiheuttaa toiselle negatiivista ja toiselle positiivista kuormittuneisuutta. Myöskin eri tilanteissa yksilön alttius kuormittumiselle vaihte-

lee. **Ammattitaito ja työkokemus** ovat tekijöitä, jotka antavat valmiuksia kantaa työhön liittyvää vastuuta ja selviytyä henkisestä kuormituksesta.

Henkinen kuormitus on perinteisesti katsottu vain osaksi kuormitusta, joka puolestaan on vain yksi vaativuustekijä muiden joukossa. Työpsykologiassa on **psyhykinen kuormitus** kuitenkin **määritelty käsittämään lähes kaikki työn vaativuustekijät**. Kun verrataan työn vaativuuden arviointia ja henkisen kuormituksen laajaa työpsykologista määritelmää, huomataan, että kaikki työn vaativuuden arvioinnin vaativuustekijät (vastuu, kuormitus, työolot) ammattitaitovaatimuksia lukuunottamatta aiheuttavat henkistä kuormitusta. Ammattitaito puolestaan, kuten edellä jo mainittiin, vaikuttaa henkistä kuormitusta säätelevästi.

Tuntuu kuin työn henkistä kuormitusta väheksyttäisiin työn vaativuuden arvioinnissa, koska henkisiksi kuormitustekijöiksi nimitetään vain mitättömän pientä osaa työn vaativuustekijöistä, vaikka itse asiassa **koko työn vaativuuden arviointi vaikuttaa olevan nimenomaan työn henkisten kuormitustekijöiden mittaamista**.

Työmarkkinoiden sukupuolenmukaisen segregaaion purkaminen ja oikeudenmukainen palkkaus

Naisten ja miesten välillä vallitsee **työnjako** läpi koko yhteiskunnan niin perheessä kuin työelämässäkin. Näin on tapahtunut osittain biologisista ja osittain yhteiskunnallis-historiallisista tekijöistä johtuen. Naisen mahdollisuutta tiettyihin ruumiillisiin ponnistuksiin rajoittavat toisaalta hänen fyysiset ominaisuutensa, toisaalta hänen välttämätön ja ainutlaatuinen roolinsa suvunjatkajana.

Siihen, missä määrin nainen olisi jotenkin "luonnostaan" taipuvaisempi hoivaamaan lähimmäisiään tai näpertelemään arkielämän rutiinien parissa, eli löytyykö sukupuolten väliselle työnjaolle luonnollinen peruste jo pelkkien **biologisten sukupuolierojen** pohjalta, on vaikea ottaa kantaa. Mutta se voitaneen kuitenkin sanoa, että ellei kokonaan niin ainakin valtaosaltaan erot sukupuolten välisissä luontumuksissa ja rooleissa ovat seurausta **sosiaalisesta oppimisesta**.

Varsin usein lukee ja kuulee ehdotettavan **segregaaion purkamista palkkaerojen poistamiseksi**. Monet (jopa suurten työmarkkinajärjestöjen johtajat) kehottavat naisia hakeutumaan perinteisesti miehisiin ja paremmin palkattuihin ammatteihin. Miesten siirtymisestä tekemään perinteisiä naisten töitä ei sen sijaan puhuta mitään. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta on yhdentekevää, kuka tekee ja minkälaista työtä, niin kauan kun jokaisella yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa omia luontumuksiaan ja omaa vapaata tahtoaan (vaikka ne olisivat muodostuneetkin sosiaalisen oppimisen tuloksena). Demokraattisessa yhteiskunnassa segregatiota ei voida eikä sitä saa purkaa pakkokeinoin.

Segregaation purkaminen pakkokeinoin on mahdotonta jo senkin vuoksi, että segregaatio on liian moniulotteinen ja muuhun yhteiskunnalliseen kehitykseen nivoutunut ilmiö, jotta siihen johtaneet ja sitä ylläpitävät syyt voitaisiin yksiselitteisesti poistaa. Lukuisiin segregaatiota ja palkkaeroja selittäviin teorioihin tutustumalla havaitaan, kuinka **monenlaisia syitä** voidaan löytää nykyiselle sukupuolten väliselle työmarkkinatilanteelle. Mikään segregaatioteorioista ei kykene yksin selittämään naisten työmarkkina-asemaa. Valtaosa teorioista etsii **palkkaeroille syitä muista tekijöistä kuin itse tehtävästä työstä**. Työn vaativuuden arviointi ei ole tuottanut tuloksia, jotka tukisivat palkkaerojen oikeudenmukaisuutta. Toisaalta teorat eivät myöskään etsi palkkaerojen syitä työn vaativuuden arvioinnista, vaan **jättävät kritisoimatta käytössä olevia työn vaativuuden arviointimenetelmiä** ja niiden puutteellisuksia. Tuntuukin siltä, että lukuisat segregaatioteorat pyrkivät vain **löytämään järkevän syyn järjettömälle tilanteelle**.

Moderni yhteiskunta perustuu työnjaolle. Suuri osa töistä on yhteiskunnan kannalta välttämättömiä ja ne täytyy tehdä. Ei siis ole väliä sillä, kuka ne tekee, kunhan ne vain tehdään. Oikeudenmukaista ei kuitenkaan ole se, että lukuisat ammatit ja työt ovat aliarvostettuja ja niistä maksetaan töiden vaativuuksiin nähden liian pientä palkkaa. Ongelman ydin ei toisin sanoen välttämättä ole siinä, että naiset saavat huonompaa palkkaa kuin miehet (mikä sekään ei tietenkään ole oikein), vaan pikemminkin siinä, että meillä ylipäättään on **matalapalkka-aloja**, joilla työskentelevät ihmiset saavat huonompaa palkkaa kuin toisilla, yhtä vaativilla aloilla työskentelevät ihmiset. Totuus on tietenkin, että matalapalkka-alojen työntekijät enemmän tai vähemmän "sattuvat" olemaan naisia, ja että sukupuolella on useissa tutkimuksissa osoitettu olevan suora yhteys palkkatasoon.

Mutta vaikka segregaatio saataisiinkin puretuksi niin, että esim. sairaanhoitajanaisista puolet vaihtaisivat alaa ja ryhtyisivät lämpökattilanhoitajiksi, ja vastaava määrä lämpökattilanhoitajamiehistä siirtyisi sairaanhoitajiksi (asianmukaisen koulutuksen jälkeen tietenkin), eli molemmat kyseiset ammatit olisivat nk. tasa-ammatteja, mutta palkat näissä ammateissa pysyisivät samalla tasolla kuin nykyisin, olisi edelleen väärin ja epäoikeudenmukaista, mikäli sairaanhoitaja saisi alhaisempaa palkkaa kuin lämpökattilanhoitaja. Edelleenhan meillä olisi ryhmä ihmisiä, joiden palkka ei vastaisi työn vaativuutta. **Sukupuolten välillä tietenkin vallitsisi tässä tapauksessa tasa-arvo, mutta kuinka suuri arvo se olisi, jos tasa-arvo laajemmassa mittakaavassa jäisi toteutumatta.**

Näkemykseni siis on, että **ensisijaisesti tulisi pyrkiä oikeudenmukaisiin palkkasuhteisiin ja vasta toissijaisesti segregaation purkamiseen**. Uskon, että naisvaltaisten matalapalkka-alojen ansiotason nostaminen sille tasolle, mikä niille työn vaativuuden perusteella kuuluu, houkuttelisi ja kannustaisi miehiä hakeutumaan perinteisille naisaloille, ja näin edesauttaisi osaltaan segregaation purkautumista. Kaikenlainen valistus virheellisten sukupuolimyyttien poistamiseksi, yhteiskunnallinen keskustelu sekä tasa- ja monipuolinen ammatinvalinnan-

ohjaus ovat luonnollisesti välttämättömiä. Tulisi myös kannustaa niin nuoria kuin vanhempiakin tekemään perinteistä poikkeavia koulutus- ja ammatinvalintoja. Ja tämä kaikki **ensisijaisesti yksilöllisyyden ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi sekä persoonallisuuden kunnioittamiseksi, ja vasta toissijaisesti segregaa-**tion purkamiseksi.

Segregaation purkamisessa avainasemassa ovat **yri-**tykset, jotka houkutellessaan nuoria oman tuotantoalansa koulutukseen ja **rekrytoides-**saan uutta henkilökuntaa voisivat niin halutessaan konkreettisesti vaikuttaa turhan segregaa- tion ja epäoikeudenmukaisten palkkasuhteiden purkamiseen. Yritysjoh- to luo työpaikkarakenteen, jonka mukaisesti työvoiman käyttö eriytyy. Yrityksillä on siis **merkittävä rooli segrega-**tion luomisessa ja säilyttämisessä.

Vaikkeivät tasa-arvo ja oikeudenmukainen palkkajako kuulukaan työnantajien primaarisiin liiketaloudellisiin intresseihin, on työntekijöiden oikeudenmukaisuuden kokemuksista tunnetusti työnantajallekin hyötyä **motivaation ja työtyytyväisyyden lisääjänä**. Taloudellisen tuloksen tuottamistehtävänsä lisäksi yritysjo- hdon tulisi nähdä itsensä **eettisenä toimijana** ja pidettävä itseään toiminnastaan vastuullisena osakkaille, asiakkaille, työntekijöille ja yleiselle mielipiteelle sekä itse yritykselle instituutiona. Carl Kaysen mukaan uudenaikainen suuryritys on tunteellinen organisaatio /sit. Noam Chomsky: Tiedon ja vapauden ongelmia 1971, 51/. Yrityksien on tunnettava vastuunsa fyysisen ympäristön ohella myös sosiaalisesta ympäristöstään sekä sosiaalisista arvoista. Jo vuonna 1771 Adam Smith /The Theory of Moral Sentiments/ esitti markkinatalouden erääksi reunaehdoksi **yrittäjän eettisen vastuun**. Yrityksen tehtävänä on osallistua yhteiskunnan kehittämiseen mm. eriarvoisuutta vähentämällä.

Kun pyritään työelämän muutokseen arvokeskustelun ja arvojen uudelleen määrittelyn kautta, olisi luonnollista, että yritykset, joissa työelämän arvoja käytännössä sovelletaan, ottaisivat aktiivisesti osaa yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun. **Yritysten tulisi myös itse pyrkiä muuttamaan työelämän käytäntöjä eettisesti korkeatasoisemmiksi: tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen pohjautuviksi.**

LÄHDELUETTELO

- Acker, Joan (1990). **Samanarvoinen työ**, Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista, Vastapaino, Tampere, 1990
- Ahola, Anja (1992). **Naiset oireilevat – miehet katkeavat**, Sukupuoli, sosiaalinen asema ja psyykinen oireilu, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1992, Helsinki, 1992
- Aitta, Ulla (1992). **Taylorismista professionaaliseen osaamiseen**, Selvitys akavalaisten ammattiryhmien työn vaativuudesta ja työnarviointijärjestelmien kehittämisestä, Akava, 1992
- Akanvirtaan** (1988). Toim. Setälä, Päivi & Kurki, Hannele, Yliopistopaino, Helsinki, 1988
- Allén, Tuovi - Keinänen, Päivi - Laaksonen, Seppo - Ilmakunnas, Seija (1990). **Palkkaa työstä ja sukupuolesta**, Tutkimus palkkaeroista Suomessa 1985, Tilastokeskus, Tutkimuksia 169, Helsinki, 1990
- Allén, Tuovi (1990). **Sukupuolen mukaan eriytynyt ammattirakenne ja palkkaerot**, Teoksessa: Allén, Tuovi - Keinänen, Päivi - Laaksonen, Seppo - Ilmakunnas, Seija (1990). **Palkkaa työstä ja sukupuolesta**, Tutkimus palkkaeroista Suomessa 1985, Tilastokeskus, Tutkimuksia 169, Helsinki, 1990
- Alivirta, Pertti (1992). **Teollisuuden toimihenkilöitten työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen**, Teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Asp, Erkki - Peltonen, Matti (1991). **Työelämän sosiologia**. Otava, Aavarantasarja nro 23, Helsinki, 1991
- Asp, Erkki - Hakola, Tarja - Harju, Ansa - Louhevaara, Veikko - Uhmavaara, Heikki - Vuorinen, Juha (1992). **Työn vaativuuden arviointi**. Turun yliopiston sosiologian laitos ja Työterveyslaitos, julkaisematon käsikirjoitus, 1992

- Elo, Anna-Liisa (1982). **Psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi työssä**. Työterveyslaitos, Työterveyshuolto 7, Helsinki, 1982
- Falck, Aarre (1981). **Työnlukituksen kehittäminen Suomen metalliteollisuudessa**, lisensiaattityö, Metalliteollisuuden Kustannus Oy, 1981
- Falck, Aarre (1983). **Työnlukituksen kehittäminen Suomen metalliteollisuudessa**, väitöskirja, Teknillinen korkeakoulu, Espoo, 1983
- Haavio-Mannila, Elina - Jallinoja, Riitta - Strandell, Harriet (1984). **Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja**, WSOY, Helsinki, 1984
- Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja (1991 a). **Työyhteisön sukupuolijärjestelmä**, julkaisussa: **Naiset ja miehet työelämässä**, (toim). Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja, Työterveyslaitos, **Työ ja ihminen 3/91**, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Helsinki, 1991
- Haavio-Mannila, Elina (1991 b). **Työpaikan sukupuolikoostumus, työn luonne ja sukupuolten suhteet**, julkaisussa: **Naiset ja miehet työelämässä**, (toim). Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja, Työterveyslaitos, **Työ ja ihminen 3/91**, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Helsinki, 1991
- Haavio-Mannila, Elina (1991 c). **Nainen lähijohtajana**, julkaisussa: **Naiset ja miehet työelämässä**, (toim). Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja, Työterveyslaitos, **Työ ja ihminen 3/91**, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Helsinki, 1991
- Hacker, Winfried (1982). **Yleinen työpsykologia**, Weilin+Göös, Prisma-tietokirjasto, Espoo, 1982
- Harriman, Anita (1992 a). **LO, työnarviointi ja tasa-arvo**, teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarvointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Harriman, Anita (1992 b). **LO, työn vaativuuden arviointi ja tasa-arvo**, Teoksessa: Pohjoismaiden ministerineuvosto (1992). **Työn vaativuus palkkaperusteeksi?**, Nord 1992: 19, AKA-Print A/S, Århus, Tanska, 1992
- Hastings, Sue (1992). **Työn vaativuuden arviointi Englannissa: Sukupuolineutraalius arviointijärjestelmissä**, teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarvointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992

- Heiskanen, Heikki (1992). **Työnarviointikriteerien "kirjasto" ja arviointijärjestelmien kehittäminen**, Teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Heiskanen, Tuula - Hyväri, Susanna - Kinnunen, Merja - Kivimäki, Riikka - Korvajärvi, Päivi - Lehto, Anna-Maija - Martikainen, Riitta - Räsänen, Leila - Salmi, Minna - Varsa, Hannele - Vehviläinen, Marja (1990). **Työelämän sukupuolistuneet käytännöt**, Tutkimussuunnitelma, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 20/1990, Tampere, 1990
- Hemmilä, Pirkko (1988). **Naisten palkkojen teoriaa ja käytäntöä**, Esitutkimus, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1988, Helsinki, 1988
- Hietanen, Eija (1992). **Kokemuksia tupo-työnarviointityöryhmän työstä**, Teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Holli, Anne Maria - Wartiovaara, Katarina (1991). **Kortti puhuu**, Selvityksiä Tupolev-keskustelusta lehdistössä, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1991, Helsinki, 1991
- Isotalus, Päivi (1989). **Sama palkka samanarvoisesta työstä**, Kansainvälinen katsaus, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1989, Helsinki, 1989
- Julkunen, Raija (1988). **Miten naiset saavat naisten työt**, Työn taloustieteen feministinen kritiikki ja vaihtoehto, Sosiaalipoliittika 1988, Sosiaalipoliittisen yhdistyksen vuosikirja, 13. vuosikerta, 1988
- Kalimo, Raija - Lindström, Kari (1992). **Työ ja henkinen hyvinvointi**, Työterveyslaitos, Katsauksia nro 96, Helsinki, 1992
- Kandolin, Irja (1991). **Naisten ja miesten palkkaerot ja palkkatyytyväisyys**, julkaisussa: **Naiset ja miehet työelämässä**, (toim). Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja, Työterveyslaitos, **Työ ja ihminen 3/91**, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Helsinki, 1991
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Haavio-Mannila, Elina - Kandolin, Irja - Simon-suuri-Sorsa, Marja (1983). **Naiset ja työ**, Työterveyslaitos, Katsauksia 57, Helsinki, 1983

- Kauppinen-Toropainen, Kaisa (1991). **Miehet naisvaltaisissa ja naiset miesvaltaisissa ammateissa: ainokaisaseman analyysi**, julkaisussa: **Naiset ja miehet työelämässä**, (toim). Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja, Työterveyslaitos, **Työ ja ihminen 3/91**, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Helsinki, 1991
- Kivinen, Kirsti (1991). **Työn vaativuuden arviointi ja naisten työt**, Terveystieteiden tutkimuskeskus, ammattijärjestö Tehy ry, Kouvola, 1991
- Kolehmainen, Sirpa (1992). **Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä**, Sosiologia 1 / 1992
- Korte, Irma (1988). **Naisnäkökulman tieteenfilosofisia merkityksiä**. Teoksessa: **Akanvirtaan** (1988). Toim. Setälä, Päivi & Kurki, Hannele, Yliopistopaino, Helsinki, 1988
- Koskensalmi, Saija (1992). **Sukupuolineutraalisuus pankkitoimihenkilöiden työn vaativuuden arvioinnissa**, Teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismaiden samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Kostama, Hanna - Järvenpää, Eila - Teikari, Veikko (1992). **Lyhytkestaisen psyykkisen kuormittuneisuuden tutkiminen työpaikalla – Ohjeita BMS- ja EZ-menetelmien käyttäjälle**, Teknillinen Korkeakoulu, Työpsykologian laboratorio, Raportti nro 141, Otaniemi, 1992
- Lahtela, Markku (1980). **Hallitsija**, Gummerus, Jyväskylä, 1980
- Lehto, Anna-Maija (1991). **Työelämän laatu ja tasa-arvo**, Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977-1990, Työolokomitean liiteselvitys, Työministeriö / Tilastokeskus, Komiteamietintö 1991:39, Tilastokeskuksen tutkimuksia 189, Helsinki, 1992
- Leppänen, Anneli (1989). **Kehitymmekö vai kulummeko työssä? Henkinen työsuojelu henkisessä työssä**, Työterveyslaitos, Katsauksia nro 104, Helsinki, 1989
- Liljeström, Rita (1986). **Sukupuolijärjestelmä ja naisten työ**, Teoksessa: Rantalaiho, Liisa (toim.) (1986). **Miesten tiede, naisten puuhut**, Vastapaino, Tampere, 1986
- Löfström, Åsa (1992). **Arvioidaan työt uudelleen – kapenevatko naisten ja miesten palkkaerot?**, teoksessa: Pohjoismaiden ministerineuvosto (1992). **Työn vaativuus palkkaperusteeksi?**, Nord 1992: 19, AKA-Print A/S, Århus, Tanska, 1992

- Martikainen, Riitta (1989). **Hyvän naisen lisä – Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä**, Esitutkimus, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työraportteja nro 5/1989, Tampere, 1989
- Martikainen, Riitta - Yli-Pietilä, Päivi (1992). **Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset**, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Sarja T-julkaisuja 12/1992, Tampere, 1992
- Naiset ja miehet työelämässä**, (toim). Haavio-Mannila, Elina - Kauppinen-Toropainen, Kaisa - Kandolin, Irja, Työterveyslaitos, **Työ ja ihminen 3/91**, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Helsinki, 1991
- Niemelä, Eila - Teikari, Veikko (1984). **Työn psyykkinen kuormittavuus – Käsitteet, malli ja mittaaminen**, Helsingin teknillinen korkeakoulu, Teollisuustalouden ja työpsykologian laboratoriot, Raportti nro 82/1984, Otaniemi, 1984
- Niemelä, Jukka (1988). **Äänettömät taidot ja tietotekniikka**, Sosiologia 3 / 1988
- Nätti, Jouko (1985). **Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin**, Työvoimaministeriö, Työvoimapolitiittisia tutkimuksia Nro 53, Helsinki, 1985
- Nätti, Jouko (1989). **Työmarkkinoiden lohkoutuminen**, Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research Nro 68; Jyväskylä, 1989
- Olennainen työssä** (1989). Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan olennainen työssä -jaoston muistio ja neuvottelukunnan ehdotukset, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja B: Tiedotteita 2/1989, Helsinki, 1989
- Peltokurppa, Leena (1991). **Työn vaativuuden määrittelykäytännöistä kuudella yksityisellä alalla**, Diplomityö, TKK, Koneinsinööriosasto, Espoo, 1991
- Petäjäniemi, Tuulikki (1992). **Suomalainen tie työn uudelleen arviointiin**, Teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleen arviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työn arviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismainen samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Pohjoismaiden ministerineuvosto (1992). **Työn vaativuus palkkaperusteeksi?**, Nord 1992: 19, AKA-Print A/S, Århus, Tanska, 1992
- Pohjoismainen Forum 1994 (1993). **Suomen toimikunnan tiedotuslehti nro 1/1993**, jakelu: Tasa-arvotoimisto

- Pöyhönen, Leena - Vaara, Anna-Riitta (1991). **Julkisten alojen töiden vaativuusporrastusperusteet**, Selvitys työn vaativuuden arvioinnista kuntasektorilla, Tampereen yliopisto, Pirkanmaan taloudellinen tutkimuskeskus, Tampere, 1991
- Rantalaiho, Liisa (1988). **Naistutkimuksen metodologiasta**, teoksessa: **Akanvirtaan** (1988). Toim. Setälä, Päivi & Kurki, Hannele, Yliopistopaino, Helsinki, 1988
- Rantanen, Lea (1992). **Sukupuolineutraalin arviointijärjestelmän luominen Espoon kaupungissa**, teoksessa: Anttalainen, Marja-Liisa (toim.) (1992). **Työn uudelleenarviointi – tie samapalkkaisuuteen**, Raportti Pohjoismaisesta työnarviointiseminaarista 2.-3.3.1992 Hanasaassa, Pohjoismaiden samapalkkaisuusprojekti, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Tasa-arvo julkaisuja, Sarja C: Työraportteja 9/1992, Helsinki, 1992
- Saarinen, Aino (1988). **Naistutkimus – paradigmahaaste?**, teoksessa: **Akanvirtaan** (1988). Toim. Setälä, Päivi & Kurki, Hannele, Yliopistopaino, Helsinki, 1988
- Sulkunen, Olavi (1991). **EY:n työoikeus ja suomalainen palkansaaja**, SAK, TVK, AKAVA, STTK, 1991
- Suomen toinen raportti YK:n naisten oikeuksien sopimuksen toteuttamisesta (1992), Ulkoasiainministeriön julkaisuja 26/92, 2. korjattu painos, Helsinki, 1992
- Työnarviointia Espoossa** (1992). Esitutkimusraportti I, Espoon kaupunki, Henkilöstöhallinto, Espoo, 1992
- Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen** (1992), Työnarviointityöryhmän raportti 5.3.1992, Valtion painatuskeskus, 1992
- Vuorinen, Juha - Rosengren, Pirjo - Uhmavaara, Heikki - Koskensalmi, Saija - Peltomäki, Mikko - Takala, Hanna (1993). **Mitä työ vaatii?** Kokeilututkimus työn vaativuuden arviointimenetelmien kehittämiseksi, Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työnarviointityöryhmä, Helsinki, 1993
- YK:n ihmisoikeussopimukset** (1991), Ulkoasiainministeriön julkaisuja 5/91, Helsinki, 1991

LUKUSZAK

~~T~~
~~P~~
~~Kirjasto~~